Die zusätzliche Gefolgschaftsversorgung im Betrieb

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde
einer Hohen Rechtswissenschaftlichen Fakultät
der Johann Wolfgang Goethe-Universität in
Frankfurt am Main

vorgelegt von
Assessor
Hans Mönnichs
aus Essen-Steele
z. Zt. beim Finanzamt Wetzlar.

1939
Druck: Heinr. Pöppinghaus o. H.-G., Bochum-Langendreer

Tag der mündl. Prüfung am 17. Dezember 1938.

1. Gutachter: Professor Dr. R. Ruth.
2. Gutachter: Prof. Dr. Klausing.

Meinem lieben Vater!

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546401_0083

Inhaltsübersicht.

	Seite
I. Einleitung	1
II. Formen der Gefolgschaftsversorgungseinrichtungen	5
III. Rechtsgrundlagen für die zusätzliche Gefolgschaftsversorgung	19
1. § 2 Absatz 2 AOG.	19
2. Die Betriebsordnung	25
3. Die Treuhänderrichtlinien	28
4. Die Tarifordnung	29
5. Die Einzelvereinbarung	32
IV. Die Rechtsnatur des Ruhegeldes	36
V. Einzelne Rechtsfolgen der Versorgungszusage	42
1. Die Entstehung des Anspruchs	42
2. Die Fälligkeit des Anspruchs	44
3. Die Höhe des Ruhegeldes	44
4. Die Dauer der Ruhegeldzahlung	46
VI. Die Ruhegeldansprüche im Konkurs	48
VII. Die Besteuerung bei der zusätzlichen Gefolgschaftsversorgung	55
1. Die Versorgungseinrichtungen	55
2. Der Betrieb	63
3. Die Gefolgschaftsmitglieder	66

Literaturverzeichnis.

Ballinger: Die Rechtsstellung des Unternehmers, Würzburger Dissertation 1936.

Biedermann: Die steuerliche Behandlung von Arbeitgeberbeiträgen zu Versorgungseinrichtungen als Arbeitslohn, in: Steuerwarte 1937, S. 248.

Blümlich: Kommentar zum Einkommensteuergesetz 1938.

Bodmann: Dispositive Tarifnormen? in: Arbeitsrecht und Volkstum 1934, Sp. 383.

Denecke: Ruhegeldansprüche im Konkurse, in: Deutsches Arbeitsrecht 1937, S. 74.

Dersch: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar, Berlin 1934.

— Grundsätzliches zu einer künftigen Neugestaltung der Fürsorgepflicht im Arbeitsrecht, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht (ZdAfDR.) 1935, S. 902.

— Die Rechtsnatur der Tarifordnung und der Betriebsordnung, in: Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 65.

Goerrig: Das neue deutsche Arbeitsrecht, in: JW., 1934, S. 321.

Götze: Die Rechtsverhältnisse der Fabrikpensions- und Unterstützungskassen, Berlin 1910.

Hancke: Der Ruhelohn (Ruhegehalt, Pension) im Arbeitsrecht, Göttinger Dissertation 1926.

Heil: Die Nachwirkung der Treupflicht des Arbeitsverhältnisses, Gießener Dissertation 1937.

Heinze: Auswirkungen des Deutschen Beamtengesetzes für Werkpensionskassen und ähnliche Einrichtungen, in: Der Wirtschaftstreuhänder 1937, S. 209.

Herbst: Der Treudienstvertrag, in: Deutsches Arbeitsrecht 1935, S. 181.

Herschel: Betriebsordnung, Treuhänder der Arbeit und Tarifordnung, in: Arbeitsrecht und Volkstum 1934, Sp. 58.

Huber: Betriebsordnung und Tarifordnung, in: JW. 1934, S. 1017.

Hueck: Die Pflicht des Unternehmers zur Fürsorge für den Gefolgsmann nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, in: Festschrift für Justus Hedemann, Jena 1938.

Hueck-Nipperdey-Dietz: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar, 2. Aufl. 1937.

Jaeger: Kommentar zur Konkursordnung, 6. und 7. Aufl., 1933, Band 2.

Joerges: Führer und Gefolgschaft im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, in: Arbeitsrecht und Volkstum 1934, Sp. 41.

— Arbeitsverhältnis, Betrieb, Unternehmer und Führer nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, in: Arbeitsrecht und Volkstum 1934, Sp. 105.

— Die Richtlinien des Treuhänders für den Inhalt von Betriebsordnungen und von Einzelarbeitsverträgen, in: Arbeitsrecht und Volkstum 1934, Sp. 313.

Kalckbrenner: Betriebsordnung und Tarifordnung, in: Deutsches Recht 1934, S. 463.

Kennerknecht: Kommentar zum Körperschaftsteuergesetz vom 16. Oktober 1934, Köln 1936.

Kreller: Fürsorge- und Treupflicht im Arbeitsrecht in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht, 1938, S. 302.

Klußmann: Die juristische Natur der Werkpensionskassen, Freiburger Dissertation 1911.

Laporte: Das Problem der Arbeiterpensionskassen und seine rechtlichen und sozialen Konsequenzen, Jena 1910.
Lohmann: Die Rechtsnatur der Richtlinien des § 32 Abs. 1 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit v. 20. 1. 1934, Bonner Dissertation 1936.
Lotmar: Der Arbeitsvertrag, Leipzig 1902, Band 1.
Mansfeld: Der Führer des Betriebs, in: JW. 1934, S. 1004.
— Vom Arbeitsverhältnis, in: Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht, 1935, S. 906.
Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: Die Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar, 2. Aufl., 1934.
Müller: Arbeitsrecht und Sozialversicherung, in: JW. 1935, S. 2412.
— Die Fürsorgepflicht im nationalsozialistischen Arbeitsrecht, in: Monatshefte für NS. Sozialpolitik, 1936, S. 177.
Müntinga: Die Pensionierung von Arbeitnehmern, Kölner Dissertation 1932.
Richter: Nationalsozialistisches und Faschistisches Arbeitsrecht, in: Deutsches Recht 1934, S. 452.
— Der Fürorgegedanke im Arbeitsvertrag, in: NS. Sozialpolitik 1934, S. 77.
— Treuhänder der Arbeit, 2. Aufl., 1934.
— Die Rechtswirkungen der Tarifordnung, in: JW. 1934, S. 1013.
Roeder: Lohnzahlung am Musterungstag und Fürsorgepflicht als Anspruchsgrundlage, in: Deutsches Arbeitsrecht 1938, S. 112.
Schmidt: Die soziale Fürsorgepflicht des Unternehmers, Leipziger Dissertation 1936.
Siebert: Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, Hamburg 1935.
— Der Einzelarbeitsvertrag, in: Deutsches Recht, 1934, S. 461.
— Die Entwicklung der Lehre vom Arbeitsverhältnis im Jahre 1936, in: Deutsches Arbeitsrecht 1937, S. 14/44.
Sozialamt der Deutschen Arbeitsfront: Zusätzliche Gefolgschaftsversorgung, Berlin 1938.
Staudinger: Kommentar zum BGB., 9. Aufl., Band 1, Teil 1 und Band 2, Teil 3.
Wörner: Der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, Leipzig 1904.
Zeine: Pensionsversorgung der Gefolgschaft, Berlin 1937.

Arbeitsrecht-Kartei, herausgegeben von Kallee, Stuttgart.
Arbeitsrechtssammlung. Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und des Reichsehrengerichtshofs, der Landesarbeitsgerichte, Arbeitsgerichte und Ehrengerichte (ArbRSam.).
Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis, aufgestellt vom Arbeitsrechtsausschuß der Akademie für Deutsches Recht, 1938.
Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen (RGZ.).
Sammlung der Entscheidungen und Gutachten des Reichsfinanzhofs (RFH.).

I. Einleitung.

Oberstes Gesetz für das politische und wirtschaftliche Handeln ist das Wohl des gesamten Deutschen Volkes. Dieser Grundsatz, der das ganze Streben der nationalsozialistischen Bewegung beherrscht, hat insbesondere in Punkt 15 des Programms der NSDAP. seinen Niederschlag gefunden. In Punkt 15 wird ein großzügiger Ausbau der Altersversorgung gefordert. Aus dieser eindeutigen Forderung geht klar hervor, daß vor der Machtergreifung durch den Nationalsozialismus die auf dem Gebiete der Sozialpolitik getroffenen Maßnahmen als unzulänglich betrachtet wurden. In der Tat war die deutsche Sozialversicherung während der Systemzeit bis an den Rand des Zusammenbruchs geführt worden. Die Invaliden- und Angestelltenversicherung und die 1923 neu errichtete Reichsknappschaftsversicherung waren infolge des Krieges und der Inflation in ihren finanziellen Grundlagen schwer erschüttert. Der nach dem Eintritt der stabilen Währung ins Werk gesetzte Neuaufbau der Sozialversicherung und der notwendig gewordene Übergang von dem gesunden Anwartschaftsdeckungsverfahren auf das Umlageverfahren bei der Sozialversicherung vermochten keinen Ausgleich herbeizuführen. Im Jahre 1929 setzte die große Wirtschaftskrise ein. Mit ihren Folgeerscheinungen der Massenarbeitslosigkeit und des damit verbundenen Ausfalles der Beiträge zur Sozialversicherung bewirkte sie, daß die Träger der staatlichen Sozialversicherung ihren gesetzlich vorgesehenen Leistungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen konnten. Die Invalidenversicherung mußte ihre zurückgelegten Kapitalien angreifen und die Knappschaftsversicherung konnte nur durch Reichszuschüsse aufrechterhalten werden. Wenn die Angestelltenversicherung günstiger dazustehen schien, so lag das daran, daß ihre laufenden Rentenverpflichtungen erst verhältnismäßig gering waren.

Angesichts dieser finanziellen Notlage der Sozialversicherung mußte es eine der vordringlichsten Aufgaben der nationalsozialistischen Regierung sein, den drohenden Zusammenbruch der Sozialversicherung zu verhindern. Das wurde erreicht durch das Gesetz zur Erhaltung der Leistungsfähig-

keit der Invaliden-, der Angestellten- und der knappschaftlichen Versicherung vom 7. Dezember 1933, dem das Gesetz über den Aufbau der Sozialversicherung vom 5. Juli 1934 folgte. Die endgültige Sanierung der Rentenversicherung wurde mit dem Gesetz über den Ausbau der Rentenversicherung vom 21. Dezember 1937 begonnen. Durch den Erlaß dieses Gesetzes wurde sowohl die Rentenversicherung in ihrem Bestand gesichert als auch ein weiterer Ausbau der Leistungen der Rentenversicherung vorgenommen.

Vergleicht man die nunmehr von der Sozialversicherung gewährten durchschnittlichen Renten eines Versicherten mit seinem Arbeitseinkommen, das er vor Eintritt des Versicherungsfalles im Durchschnitt hatte, so ergibt sich, daß dieses Arbeitseinkommen ein Vielfaches der Sozialrente beträgt. Hat beispielsweise ein Angestellter nach 40 Dienstjahren ein monatliches Einkommen von 450 Reichsmark und ist er in der Beitragsklasse F der Angestelltenversicherung versichert, so beträgt, falls er in diesem Zeitpunkt arbeitsunfähig wird, seine Altersrente 92,50 Reichsmark. Ein Arbeiter, der 40 Dienstjahre als Arbeitsfähiger zurückgelegt hat und bei einem wöchentlichen Arbeitseinkommen von 45 Reichsmark der Beitragsklasse VIII der Invalidenversicherung angehört, erhält, wenn in diesem Zeitpunkt seine Invalidität eintritt, eine Altersrente von monatlich 68,48 Reichsmark. Diese Beispiele zeigen, daß die Durchschnittssätze der bei normaler Entwicklung nach 40jähriger Dienstzeit gewährten Alters- und Invalidenrenten sich zwischen 20 und 35 v. H. des durchschnittlichen Arbeitseinkommens bewegen. So groß die Bedeutung dieser grundlegenden Leistungen der staatlichen Sozialversicherung für das Deutsche Volk ist, so reichen diese Leistungen doch nicht aus, um den vollen Lebensunterhalt der alten und arbeitsunfähigen Arbeiter und Angestellten sicherzustellen. Es ist daher notwendig, Wege für eine zusätzliche Hilfe zu beschreiten.

Man könnte daran denken, den zusätzlichen Versorgungsbedarf durch weitere staatliche Maßnahmen zu decken. Wollte man dieses Ziel durch Steigerung der Leistungen der Sozialversicherung erreichen, so hätte das zur Voraussetzung, daß entweder die Beiträge erhöht würden oder der Staat weitere Zuschüsse leisten würde. Die Entrichtung höherer Beiträge wäre jedoch für die Beitragspflichtigen, besonders für kleinere Unternehmer, oft genug nicht tragbar; die Gewährung von weiteren Zuschüssen zur Sozialversicherung erscheint bei der angespannten Finanz- und Wirtschaftslage des Reiches nicht durchführbar. Aus dem gleichen Grunde wird sich auch die

Regelung einer zusätzlichen Versorgung außerhalb der Sozialversicherung von Staats wegen nicht treffen lassen. Hinzu kommt, daß eine zusätzliche staatliche Hilfe nur allgemein geregelt werden kann, ohne daß den verschiedenartigen Verhältnissen und Bedürfnissen, vor allem den durch den Betrieb und die Art der Beschäftigung bedingten Eigenarten, Rechnung getragen wird.

Für die ergänzende Zukunftssicherung der aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedenen bleibt ein weites Feld sozialer Betätigung offen. Da es der Mehrzahl der Schaffenden nicht möglich ist, aus eigener Kraft Maßnahmen der Vorsorge für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit zu treffen, kommt der zusätzlichen Gefolgschaftsversorgung auf betrieblicher Grundlage große Bedeutung zu. Schon früher haben Privatunternehmer Einrichtungen geschaffen, aus denen den Betriebsangehörigen als Ergänzung zu den staatlichen Sozialleistungen einmalige oder fortlaufende Unterstützungen zuflossen. Diese Einrichtungen waren jedoch vielfach mit derartigen Mängeln behaftet, daß sie die Zeiten der Inflation und der großen Wirtschaftskrise nicht überdauert haben.

Seit der Machtübernahme durch den Nationalsozialismus hat die zusätzliche Gefolgschaftsversorgung erheblich an Umfang und Vollkommenheit gewonnen. Einmal sind durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, das zum ersten Male den Gedanken der sozialen Verbundenheit von Führer und Gefolgschaft des Betriebes herausstellte, dem Betriebsführer erhöhte Pflichten für das soziale Wohl seiner Gefolgschaft auferlegt worden. Sodann verlangt die Lebenssicherung der Deutschen Nation den Einsatz aller Arbeitskräfte und von jedem Schaffenden die Anspannung seiner ganzen Kraft. Durch die größere Beanspruchung des einzelnen werden aber auch die Gefahren der vorzeitigen Erwerbsunfähigkeit und des frühzeitigen Todes vermehrt.

Diesen Bedürfnissen Rechnung tragend haben in neuerer Zeit Unternehmer die verschiedensten Wege gefunden, um ihren Gefolgschaftsmitgliedern eine auskömmliche Zukunftsversorgung zu verschaffen und bereits bestehende Einrichtungen zu verbessern, nicht zuletzt auch veranlaßt durch den von der Deutschen Arbeitsfront ins Leben gerufenen „Leistungswettkampf der Betriebe“. Die Mittel, die ein Betriebsführer für die Versorgung seiner Gefolgschaftsmitglieder aufwendet, sind durch die gemeinsame Arbeitskraft von Führer und Gefolgschaft des Betriebes „erarbeitet“ worden. Je nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, der Opferbereitschaft und nach

den besonderen Verhältnissen des Unternehmens wird der eine Betriebsführer mehr, der andere weniger für seine Gefolgschaft tun, wird der eine diese, der andere jene Art der zusätzlichen Versorgung seiner Gefolgschaftsangehörigen wählen. Hier ist noch alles im Aufbau begriffen, die zweckmäßigsten Lösungen müssen durch die Erfahrung gefunden werden.

Ein Überblick über das weitverzweigte Gebiet der zusätzlichen Gefolgschaftsversorgung auf betrieblicher Grundlage zeigt, daß trotz der Verschiedenartigkeit der vorhandenen Versorgungseinrichtungen gewisse Grundsätze hinsichtlich ihres Aufbaues und Inhaltes für alle Einrichtungen einheitlich sind. Daneben finden sich bei einzelnen Betriebseinrichtungen Sonderregelungen, die sich notwendig aus der Eigenart des betreffenden Betriebes ergeben. Diese sollen bei der folgenden Betrachtung unberücksichtigt bleiben. Desgleichen soll nicht näher eingegangen werden auf die wirtschaftliche und sozialpolitische Bedeutung der betrieblichen Versorgungseinrichtungen, auf versicherungstechnische Einzelheiten sowie auf die Gewährung von Leistungen, die in Einzelfällen vom Betriebsführer unverbindlich der aktiven Gefolgschaft zugewendet werden. Es soll vielmehr dargelegt werden, welche Möglichkeiten für eine ausreichende Versorgung von inaktiven Gefolgschaftsmitgliedern und deren Hinterbliebenen auf betrieblicher Grundlage bestehen und wie sich die Versorgung rechtlich und steuerlich auswirkt.

II. Formen der zusätzlichen Gefolgschaftsversorgung. [1])

Die Versorgungsmaßnahmen der Betriebsführer für das spätere Wohl der Gefolgschaftsmitglieder können und müssen auf verschiedene Weise getroffen werden. Eine schematische Regelung würde leicht zu einer Erstarrung der fördernden Kräfte führen, die freie Initiative des Betriebsführers ausschalten und das dem Betriebsführer auferlegte sozialethische Gebot der Fürsorge und Vorsorge für die Gefolgschaft zu einer rein schuldrechtlichen Verpflichtung herabdrücken. Es muß vielmehr dem Betriebsführer überlassen sein, aus seiner sozialen Einstellung heraus eine Regelung zu treffen, die seinen Verhältnissen, vor allem seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und den betrieblichen Besonderheiten, bei einer Heranziehung der Gefolgschaftsmitglieder zur Beitragsleistung auch der Höhe des Lohnes angeglichen ist. Ferner wird der Betriebsführer eine Reihe grundsätzlicher Erfordernisse beachten müssen, auf die die Deutsche Arbeitsfront immer wieder hinweist [2]). Hierzu gehören vor allem: Die Forderung nach Betreuung aller Gefolgschaftsmitglieder, die Wahrung der Freizügigkeit, die Sicherheit der in Aussicht gestellten Leistungen, die Einräumung des Rechtsanspruchs auf die Leistungen, die Aufbringung der Mittel grundsätzlich durch den Betrieb allein und die günstige Leistungsgestaltung. Über die erwähnten Bestrebungen der Deutschen Arbeitsfront hinaus dürften im einzelnen den Betriebsführern, die für ihren Betrieb eine Versorgungseinrichtung schaffen wollen, folgende Punkte zur Beachtung empfohlen werden: Die Pensionen müssen durch ausreichende Rücklagenbildung und durch mündelsichere Anlegung des Kapitals auch für den Fall sichergestellt werden, daß die Firma ihren Betrieb einstellt, sich auflöst oder zahlungsunfähig wird. Diese Sicherstellung muß jedoch ihre Grenzen an der Leistungsfähigkeit des Betriebes haben, insbesondere darf die Pensionsgewährung eine Entziehung und Festlegung von notwendigem Betriebskapital nicht zum Gefolge haben. Hat ein Gefolgschaftsmitglied

1) Vgl. S. 7 ff. der Schrift des Sozialamts der DAF.
2) Vgl. z. B. Funke in: Monatshefte für NS. Sozialpolitik, 1938, S. 127 ff.

sich einen schweren Verstoß gegen die Betriebsgemeinschaft zuschulden kommen lassen, dann muß die Möglichkeit gegeben sein, daß ein etwa vorhandenes Anwartschaftsrecht, wenn nicht gar ganz entzogen, zumindest gekürzt werden kann. Beim Ausscheiden von Gefolgschaftsmitgliedern vor Eintritt des Versorgungsfalles muß, wenn ihr Ausscheiden nicht in schweren Verfehlungen begründet liegt und die Anwartschaft nicht durch Übergang in eine andere Versorgungseinrichtung oder durch freiwillige Beitragsleistung aufrechterhalten werden kann, diesen Gefolgschaftsmitgliedern ein ihrer Dienstzeit entsprechender Anteil an den bisher zu ihren Gunsten angesammelten Geldern zurückgewährt werden. Schließlich wäre auch für die Fälle Vorsorge zu treffen, in denen infolge einer von der Firma nicht zu vertretenden Betriebsverschlechterung eine Kürzung der Ansprüche erforderlich wird.

In Anpassung an die dem einzelnen Betrieb eigenen Verhältnisse sind naturgemäß für die zusätzliche Versorgung der Gefolgschaftsangehörigen alle Formen von der unverbindlichen einmaligen Zahlung einer Unterstützung bis zur vollkommen entwickelten Pensionsanstalt in den Betrieben vertreten. Für die Leistungen, die der Betriebsführer seinen Gefolgschaftsmitgliedern in Einzelfällen zuwendet, ist im allgemeinen keine eigene Betriebseinrichtung geschaffen. Erwähnt seien hier nur Beihilfen in Notfällen, besonders in Sterbefällen, Spenden aus bestimmten Anlässen und Darlehen zu verschiedenen Zwecken. Am häufigsten sind derartige Unterstützungen in kleineren und mittleren Betrieben, die kein Stammpersonal beschäftigen oder die zur Aufwendung regelmäßiger Leistungen infolge schwankender Geschäftslage nicht in der Lage sind. Da diese Zuwendungen also sowohl von dem jeweiligen Betriebsergebnis als auch von dem Ermessen des Betriebsführers abhängig sind, lassen sich feste Regeln für eine Versorgung der Gefolgschaftsmitglieder nicht aufstellen. Als Maßnahmen sozialer Betriebsfürsorge verdienen sie jedoch volle Anerkennung. Soll die Zukunft der ausgeschiedenen Gefolgschaftsmitglieder ausreichend gesichert sein, so ist es dringend geboten, klare Bestimmungen zu schaffen, die die zusätzliche Hilfe für die Gefolgschaft garantieren und im einzelnen regeln. Dieser Notwendigkeit ist durchweg in den Unternehmungen weitestgehend Rechnung getragen. Je größer der Betrieb ist und je umfangreicher die sozialen Leistungen sind, um so ausgeprägter sind die Formen der Betriebseinrichtungen, aus denen Unterstützungen und Ruhegelder an die ehemaligen Gefolgschaftsangehörigen und deren Hinterbliebenen gezahlt werden.

Die deutlicher herausgebildeten Versorgungseinrichtungen zugunsten der ausgeschiedenen Gefolgschaftsmitglieder und deren Angehörigen lassen sich nach dem Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles gliedern in

1. Einrichtungen, die rein auf den Erlebensfall abgestellt sind. Das sind solche, bei denen jedes Gefolgschaftsmitglied, das ein bestimmtes Lebens- oder Dienstalter erreicht hat, die Leistungen (Rente oder Kapital) erhält,
2. Einrichtungen, aus denen nur bei Eintritt der Erwerbsunfähigkeit des Gefolgschaftsangehörigen Leistungen bewirkt werden,
3. Einrichtungen, bei denen die Bedingungen zu 1 und 2 kombiniert sind,
4. Einrichtungen, mit denen eine Hinterbliebenenversorgung verbunden ist und
5. Einrichtungen in Verbindung mit vorstehenden Arten, bei denen im Falle des Ausscheidens des Gefolgsmannes aus dem Betrieb die von ihm entrichteten Beiträge zurückgewährt werden [3]).

Rechtlich bedeutsamer ist jedoch eine Unterscheidung der einzelnen Formen nach den Grundlagen für ihre Entstehung und ihren Aufbau. Gerade darin weisen die vorhandenen Rechtsformen die größte Mannigfaltigkeit auf. Unter diesen Gesichtspunkten sollen im folgenden die möglichen Formen von Versorgungseinrichtungen betrachtet werden.

1. In den Fällen, in denen ehemaligen Gefolgschaftsangehörigen Zuwendungen gemacht werden und die Gefolgschaftsangehörigen an der Aufbringung der Mittel nicht beteiligt sind, sondern diese Mittel durch den Betrieb allein aufgebracht werden, werden die Leistungen meistens aus laufenden Betriebsmitteln oder aus bilanzmäßig ausgewiesenen Sonderfonds entnommen. Die aus der erstgenannten Quelle fließenden Zuwendungen bringen die Unsicherheit mit sich, daß sie in wirtschaftlich schlechteren Zeiten vermindert oder gar eingestellt werden müssen. Denn eine laufende Ergänzung der Ausgaben durch Zuführung neuer Mittel oder die Bildung von Rücklagen findet hierbei nicht statt. Vorteilhafter ist die Schaffung eines Sonderfonds. Hier kann das Kapital am Ende eines jeden Geschäftsjahres durch die Einstellung neuer Mittel aus dem Reingewinn erforderlichen-

3) Vgl. hierzu Laporte, S. 18.

falls wieder auf den vorgesehenen Stand gebracht werden, wenn nicht schon die Zinsen des Stammkapitals für die sozialen Leistungen ausreichen. Der Pensions- oder Unterstützungsfonds erscheint in den Büchern des Betriebs auf einem besonderen Konto, er bleibt Bestandteil des Betriebsvermögens und ist in der Bilanz als Schuldposten auszuweisen.

Die Art und Höhe der Sozialleistungen aus laufenden Mitteln und Sonderfonds des Betriebes bestimmt sich vielfach nur nach Gunst und Ermessen des Betriebsführers oder nach allgemeinen Richtlinien, ohne daß der Gefolgschaft ein Rechtsanspruch eingeräumt wird. Die zukünftige Sicherstellung der Existenz ist den Gefolgschaftsmitgliedern hierdurch nicht gewährleistet. Soweit daher durch Abrede zwischen Unternehmer und Gefolgsmann oder durch die Betriebsordnung oder die Tarifordnung keine Bestimmungen festgelegt sind, auf die ein — allerdings stets durch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebs bedingter — Rechtsanspruch gestützt werden kann, erfüllt die Bereitstellung laufender Betriebsmittel oder die Errichtung eines Sonderfonds nur unvollkommen ihren Zweck.

2. Vereinzelt wird für die Gefolgschaftsversorgungseinrichtung die Form des nichtrechtsfähigen Vereins gewählt. Man bezeichnet diese Einrichtungen durchweg als Kassen. Betrachtet man sich die Rechtsnatur des nichtrechtsfähigen Vereins, so ist es leicht verständlich, daß die Form des nichtrechtsfähigen Vereins als ungeeignet für eine zusätzliche Altersversorgungseinrichtung angesehen werden muß. Das liegt einmal an der Gebundenheit des Sondervermögens, das den Grundsätzen der Rechtsverhältnisse zur gesamten Hand unterliegt. Es ist anerkannten Rechtens, daß Träger dieses Sondervermögens die einzelnen Vereinsmitglieder selber sind, und zwar als eine gesamthänderische Personenmehrheit[4]), in der „Rechte und Pflichten sich nur in gemeinsamem Handeln realisieren und ein Vorgehen des Einzelnen ohne Mitwirkung der anderen ausgeschlossen ist"[5]). Im allgemeinen wird bei dem nichtrechtsfähigen Verein das Vereinsvermögen aus den Beitragsleistungen der Mitglieder gebildet und von ihnen verwaltet. In diesen Fällen tragen die Mitglieder allein das Risiko für die Leistungsfähigkeit ihrer Kasse. Verläuft die Wirtschaftsführung nicht in geordneten Bahnen, so wird sich dies schwerwiegend zum Nachteil der Mitglieder auswirken. Bei dieser Sach- und Rechtslage ist es durchaus

4) Vgl. Staudinger, Komm. Bd. 1, Teil 1, Anm. 56 zu § 54.
5) Vgl. Staudinger, Komm. Bd. 1, Teil 1, Anm. 5 zu Einleitung 5 vor § 21.

verständlich, wenn, wie es tatsächlich meist der Fall ist, ein Rechtsanspruch satzungsmäßig nicht festgelegt ist. Hinzu kommt noch, daß der nichtrechtsfähige Verein grundsätzlich steuerpflichtig ist. Dieses im ganzen unbefriedigende Ergebnis vermag auch nicht der Umstand zu mildern, daß der Betriebsführer häufig sich durch Zuschußleistungen an der Aufbringung der Mittel beteiligt [6]).

3. Eine große Bedeutung kommt den eigentlichen „Betriebspensionskassen" zu, die als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit aufgezogen sind und der Aufsicht nach dem Gesetz über die Beaufsichtigung der privaten

---

6) Zur Zeit unternehmen es viele Betriebe, ihre nichtrechtsfähigen Kassen auf die günstigere Form einer Betriebspensionskasse als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit umzustellen. Von den noch bestehenden nichtrechtsfähigen Einrichtungen seien folgende erwähnt: Der „Pensionär- und Hinterbliebenen-Unterstützungsverband der Angestellten der Kruppschen Werke" ist von den Angestellten selbst am 1. Oktober 1924 gegründet worden. Er ist ein gemeinnütziger, nichtrechtsfähiger Verein. Als laufender Beitrag wird von den Mitgliedern ein Hundertsatz ihres monatlichen Diensteinkommens erhoben, der sich nach dem Lebensalter richtet, das der Betreffende beim Eintritt in den Verband erreicht hat. Durch § 9 der Satzung vom 6. Mai 1935 ist ein Rechtsanspruch auf Verbandsleistungen ausdrücklich ausgeschlossen. Die Unterstützungen an Mitglieder werden nach anerkannter Berufsunfähigkeit gewährt, wenn diese für mindestens 60 Monate Beiträge entrichtet haben. Die Unterstützungen bestehen aus einer Grund- und einer Sonder-Unterstützung und werden von dem jährlich mindestens einmal zusammentretenden Verwaltungsausschuß festgesetzt, in dessen Händen auch die Leitung des Verbandes liegt.

Der „Pensionär- und Hinterbliebenen-Unterstützungsverband der Angestellten der Kruppschen Werke" ist nur als Übergang gedacht zwischen den früheren, infolge der durch die Inflation hervorgerufenen Geldentwertung vermögenslos gewordenen, am 31. Dezember 1923 suspendierten und inzwischen liquidierten Beamten- und Arbeiter-Pensionskassen der Fried. Krupp A. G. und einer evtl. später neu zu errichtenden Kasse. Den in den Ruhestand versetzten Mitgliedern dieser Kassen bezw. den in Frage kommenden Witwen und Waisen zahlt die Firma Krupp lt. mir von der Firma zugegangener Mitteilung freiwillige Zuwendungen aus ihrer Geschäftskasse. —

Die Siemens-Schuckertwerke G. m. b. H. und die Siemens & Halske A. G. besitzen je eine Beamten-Pensions-, Witwen- und Waisen-Kasse und eine Pensions-, Witwen- und Waisen-Kasse für die Unterbeamten, Angestellten im Wochenlohn und Arbeiter. Die in ihren Grundzügen für alle diese Kassen gleichlautenden Satzungen bestimmen u. a., daß das Protektorat, sowie die Kassen- und Buchführung durch die Gesellschaft ausgeübt wird, daß die Mitglieder keinerlei Beiträge zahlen — die Einnahmen der Kasse bestehen aus den jährlichen Zinsen des Vermögens und aus den von der Gesellschaft übernommenen Jahresbeiträgen —, und daß die Pensionsfähigkeit nach Ablauf von 10 Dienstjahren beginnt. Die Pensionsfähigkeit verliert, wer vor eingetretener ganzer oder teilweiser Invalidität aus der Gesellschaft ausscheidet, wer die Erwerbsunfähigkeit durch eigenes Verschulden herbeigeführt hat und wer absichtlich die Interessen der Gesellschaft geschädigt hat. Die volle Pension beträgt für Beamte nach 30 Dienstjahren monatlich 90 Reichsmark, für die übrigen männlichen Mitglieder nach 30 Dienstjahren monatlich 67,50 Reichsmark.

Versicherungsunternehmungen und Bausparkassen vom 6. Juni 1931 (VAG.) in der Fassung vom 5. März 1937 unterstehen[7]). Vorwiegend sind es sog. kleinere Versicherungsvereine im Sinne des § 53 VAG., für die die Aufsicht erleichtert ist. Die Betriebspensionskassen als Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit erlangen durch Genehmigung der Versicherungsaufsichtsbehörde Rechtsfähigkeit[8]). Die Versicherungsaufsicht erstreckt sich gemäß § 81 Absatz 1 VAG. auf den ganzen Geschäftsbetrieb der Versicherungsunternehmungen, besonders auf die Befolgung der gesetzlichen Vorschriften und auf die Einhaltung des Geschäftsplans. Nach § 1 in Verbindung mit § 6 Absatz 1 VAG. fallen unter die Versicherungsaufsicht die Privatunternehmungen, die den Betrieb von Versicherungsgeschäften zum Gegenstand haben und auf Gegenseitigkeit aufgebaut sind. Der Versicherungscharakter bringt es mit sich, daß eine Betriebspensionskasse als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit nur dort zweckmäßig sein kann, wo zum versicherungstechnischen Ausgleich eine größere Mitgliederzahl, also eine größere Gefolgschaft vorhanden ist. Nach § 20 Satz 2 VAG. wird die Mitgliedschaft durch ein Versicherungsverhältnis mit dem Verein begründet. Dieses Verhältnis setzt voraus, daß ein entgeltlicher, selbständiger Versicherungsvertrag zwischen Versicherer und Versicherungsnehmer geschlossen wird. Gehen die Beitagsleistungen ausschließlich zu Lasten des Versicherungsnehmers, so ist die Entgeltlichkeit ohne weiteres gegeben. Aber auch für die Fälle, in denen die Mitglieder der Kasse den geringeren Teil der Beiträge zahlen, während der überwiegende Teil der Beiträge von dem Betriebsführer in Erfüllung seiner Sorgepflicht beigesteuert wird, muß die Frage, ob die Voraussetzung der Entgeltlichkeit erfüllt ist, bejaht werden[9]). Der vom Betriebsführer geleistete größere Teil der Beiträge stellt hier einen zusätzlichen Gegenwert — eine geldliche Anerkennung — für die ihm gewährte Dienstleistung und Treue der Gefolgschaftsmitglieder dar. Der Betriebsführer könnte diese Beträge auch unmittelbar den Gefolgschaftsmitgliedern zuwenden. Stattdessen bringt er den Gefolgschaftsmitgliedern diese Zuwendungen durch Übernahme der teilweisen Beitragsleistungen für sie zugute. Es handelt sich also mittelbar um Beitragsleistungen der Versicherungsnehmer.

---

7) RGBl. 1931, I, S. 315, 1937, I, S. 269.

8) § 15 VAG.; vgl. Zeine, S. 13; Klußmann, S. 23.

9) Vgl. Klußmann, S. 28 ff.

Es fragt sich, ob in den Fällen, in denen die Gefolgschaftsmitglieder mit Abschluß des Arbeitsvertrages eo ipso der Kasse als Mitglied angehören, der Versicherungsvertrag so eng mit dem Arbeitsvertrag verknüpft ist, daß der Versicherungsvertrag nicht als selbständiger Vertrag anzusprechen ist. Bei den echten Pensionskassen, die Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit sind, ist dies nicht der Fall. Denn der Versicherungsvertrag wird mit der Pensionskasse, der Arbeitsvertrag dagegen mit dem Unternehmer abgeschlossen.

Der Beginn der Mitgliedschaft richtet sich nach den Satzungsbestimmungen des Vereins. Auch für die Beendigung der Mitgliedschaft sind in erster Linie die Satzungen maßgebend. Soweit die Satzung nichts anderes bestimmt, endigt gemäß § 20 Satz 3 VAG. die Mitgliedschaft, wenn das Versicherungsverhältnis aufhört.

Betriebspensionskassen, die in ihren Satzungen den Leistungsempfängern keinen Rechtsanspruch auf die Leistungen gewähren, können von der Versicherungsaufsichtsbehörde nicht genehmigt werden. Das folgt aus der negativen Fassung des § 1 Absatz 2 VAG. Hier ist ausdrücklich bestimmt, daß nicht als Versicherungsunternehmungen anzusehen sind Personenvereinigungen, die ihren Mitgliedern, ohne daß diese einen Rechtsanspruch haben, Unterstützungen gewähren, besonders die Unterstützungseinrichtungen und Unterstützungsvereine der Berufsverbände. Ob der Anspruch nur im ordentlichen Rechtswege oder unter Ausschluß des ordentlichen Rechtsweges nur im Schiedsgerichtsverfahren verfolgt werden kann, ändert den Anspruchscharakter nicht [10]).

Der Hauptvorzug der echten Betriebspensionskassen besteht darin, daß sie mit großer Sicherheit ihren Zweck erreichen. Die Anlage des Kassenvermögens richtet sich ausschließlich nach den Vorschriften der Aufsichtsbehörde. Da die Vermögensanlage außerhalb des Betriebes erfolgt, sind etwaige Verluste im Betrieb ohne Einfluß auf das Kassenvermögen. Aus diesem Grunde genießen die Betriebspensionskassen weitgehende Steuerfreiheit. Die Einzelheiten hierüber folgen im Abschnitt über die Besteuerung [11]).

---

10) Vgl. Wörner, S. 20; Götze, S. 31; Klußmann, S. 36

11) Nach den Bestimmungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes aufgebaute Betriebspensionskassen sind beispielsweise die Ruhegehaltskasse für die gegen Gehalt Angestellten und die Pensionskasse für die Arbeiter der Firma Ernst Leitz G. m. b. H., Wetzlar, V. V. a. G. Die Kassen sind kleinere Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit im Sinne des § 53 VAG. Ihr Zweck besteht in Rentengewährung an die Mitglieder und deren Hinterbliebenen. Nach den Satzungen der Kassen kön-

Innerhalb der Pensionskassen bilden die sog. „Gruppenpensionskassen" eine besondere Gattung. Die Errichtung einer Pensionskasse für den einzelnen Betrieb empfiehlt sich im allgemeinen nur, wenn in ihm wenigstens 200 Gefolgschaftsmitglieder beschäftigt sind, weil bei einer geringeren Anzahl von Gefolgschaftsmitgliedern der notwendige versicherungstechnische Ausgleich nicht garantiert ist. Mehrere Betriebe mit einer kleineren Gefolgschaft können sich jedoch zweckmäßig zu einer Gruppenpensionskasse zusammenschließen. Das geschieht häufig bei Betrieben des gleichen Industrie- oder Gewerbezweiges[12]) oder bei Betrieben verschiedener Branchen, wenn eine einheitliche Einflußsphäre einer

---

nen die in den Dienst der Firma Leitz neu eintretenden Personen die Mitgliedschaft nur erwerben, wenn sie das 21. Lebensjahr erreicht und das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die Einnahmen der Kassen bestehen aus den Beiträgen der Mitglieder, dem Beitrag der Firma, den Erträgnissen des nutzbar angelegten Vermögens und aus sonstigen Zuwendungen. Der Pflichtbeitrag der Angestellten-Mitglieder beträgt 2,5 v. H. des versicherungsfähigen Einkommens, der Pflichtbeitrag der Arbeiter beträgt wöchentlich 50 Pfg. Der alljährlich von der Firma zu leistende Pauschalbetrag wird von ihr im Benehmen mit dem Kassenvorstand festgesetzt. Der Anspruch auf Kassenleistungen entsteht erst nach Ablauf der Wartezeit, d. h. für Angestellte nach vollendeter fünfjähriger, für Arbeiter nach vollendeter neunjähriger Dauer der Mitgliedschaft. Das nach Vollendung des 65. Lebensjahres oder bei Berufsunfähigkeit gewährte Ruhegehalt für die Angestellten beträgt nach fünfjähriger Mitgliedschaft 9 v. H. der ruhegeldfähigen Bezüge, die Pension der Arbeiter nach neunjähriger Mitgliedschaft 120 RM. pro Jahr; das Ruhegeld wächst für jedes weitere Mitgliedsjahr um ½ v. H.; für die Arbeiter steigt die Pension für jedes Mitgliedsjahr um 6 RM. bis zum Höchstbetrag von 300 RM. pro Jahr. Bei der Berechnung des Ruhegehalts für Angestellte wird das Durchschnittseinkommen der letzten 5 Jahre zu Grunde gelegt. Hinterläßt ein verstorbenes Mitglied eine Witwe, so erhält diese bis zur Wiederverheiratung eine Witwenrente von 50 v. H. des Ruhegehalts, bezw. 80 v. H. der Invalidenpension. Hinterläßt ein Mitglied außer der Witwe eheliche Kinder unter 21 bezw. 18 Jahren, so erhält jedes Kind bis zum vollendeten 21. bzw. 18. Lebensjahr eine jährliche Waisenrente von 10 v. H. des Ruhegehaltes bezw. der Invalidenpension des Vaters. Eheliche Doppelwaisen erhalten bei 3 und mehr Doppelwaisen zusammen 60 v. H., bei 2 Doppelwaisen zusammen 50 v. H. und bei 1 Doppelwaise zusammen 33 v. H. des Ruhegehalts bezw. der Invalidenpension.

12) Die bedeutendsten dieser Gruppenpensionskassen sind: Die Pensionskasse Deutscher Privateisenbahnen, Der Beamtenversicherungsverein des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes (a. G.), Die Versorgungskasse Vereinigter Reedereien auf Gegenseitigkeit und die Müllerei-Pensionskasse V. V. a. G.

Die Pensionskasse Deutscher Privateisenbahnen ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Die Aufsicht übt der Reichs- und Preußische Wirtschaftsminister aus. Der Kasse können die Verwaltungen der privaten Eisenbahnen des allgemeinen und nicht allgemeinen Verkehrs und der Straßenbahnen beitreten. Der laufende Beitrag der versicherungsberechtigten Mitglieder beträgt 6 v. H. ihres Einkommens. Das jährliche Ruhegeld besteht aus einem Grundbetrag und aus einem Steigerungsbetrag; es wird bei Berufsunfähigkeit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt. Am 31. Dezember 1937 waren der Kasse insgesamt

und derselben Firma vorliegt[13]). Der Anschluß an die Gruppenpensionskasse bietet große Vorteile: Die Gefolgschaftsmitglieder können ohne Beeinträchtigung ihrer Pensionsanwartschaft von dem einen angeschlossenen Betrieb zu einem anderen hinüberwechseln; die Leistungsgestaltung ist besonders günstig, weil die Risikenmischung und der Risikenausgleich in dem erforderlichen Umfang garantiert und die Verwaltungskosten niedrig sind[14]). Nachteilig ist für die Gruppenpensionskassen, deren Mitglieder aus mehreren wirtschaftlich miteinander verbundenen Gschäftsbetrieben bestehen, die neue Steuergesetzgebung, welche diesen Gruppenkassen keine Steuerfreiheit mehr ge-

---

328 Eisenbahnen angeschlossen. Die Zahl der versicherten Mitglieder betrug zu dieser Zeit 13336.

Die zusätzliche Altersversorgung der Bankkaufleute ist durch den im Jahre 1909 gegründeten Beamtenversicherungsverein des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes geregelt. Er zählte Ende 1937 59 803 Versicherte. Der Wirkungsbereich des Vereins erstreckt sich über alle Firmen, die der Reichsgruppe Banken angehören. Mit dem Abschluß des Versicherungsvertrages erwerben sowohl die vertragschließenden Firmen als auch ihre Angestellten die Mitgliedschaft. Nach einer Wartezeit von 60 Beitragsmonaten gewährt der Verein ein Ruhegeld im Falle dauernder Berufsunfähigkeit oder nach zurückgelegtem 65. Lebensjahr. Das jährliche Ruhegeld setzt sich zusammen aus dem Grundbetrag von 240 Reichsmark und den erworbenen Steigerungsbeträgen. Im Falle des Todes des Versicherten wird eine Witwenrente von 50 v. H. des Ruhegeldes, das der Verstorbene bezog oder zu beanspruchen gehabt hätte, wenn er an seinem Todestage berufsunfähig gewesen wäre, gewährt.

Die Mitgliedschaft bei der Versorgungskasse Vereinigter Reedereien können die den Reichsverkehrsgruppen Seeschiffahrt und Binnenschiffahrt angehörenden Betriebe, die mit Betrieben dieser Gruppen wirtschaftlich verbundenen oder überwiegend in wirtschaftlicher oder ideeller Beziehung zur Schiffahrt stehenden Betriebe erwerben. Die Kasse gewährt den Versicherten entweder Rente oder Kapital je nach Wahl des Versicherten, die bis zur Vollendung des 35. Lebensjahres oder, falls seine Versicherung nach vollendetem 34. Lebensjahr beginnt, bis 1 Jahr nach Beginn der Versicherung ausgeübt werden kann. Der Versorgungsfall tritt bei Berufsunfähigkeit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres ein.

Das Wirkungsfeld der Mülleret-Pensionskasse ist auf den Wirtschaftsstand der Getreidemühlenindustrie beschränkt. Innerhalb der beigetretenen Mühlenbetriebe erstreckt sich die Pensionsversorgung auf alle Angestellte. Die Aufnahme von invalidenversicherungspflichtigen Gefolgschaftsmitgliedern ist bisher nicht geregelt, aber für die nächste Zeit vorgesehen. Die versicherten Mitglieder haben als Beitrag 5 v. H. ihres Arbeitsverdienstes zu leisten. Das jährliche Altersruhegeld und das Invalidenruhegeld betragen $^1/_6$ oder $16\,^2/_3$ v. H. aller für den Mitglied-Angestellten während seiner Versicherungsdauer entrichteten Beträge. Die Witwen-Pension beträgt 50 v. H., die Waisengelder betragen 25 v. H. und bei Vollwaisen 50 v. H. des Mannesruhegeldes. Dazu tritt ein Sterbegeld als Begräbnisbeihilfe im Falle des Todes des Versicherten; es beträgt einheitlich 500 Reichsmark. Die Wartezeit für alle Pensionsleistungen ist auf 60 Beitragsmonate und für das Sterbegeld auf 12 Beitragsmonate festgesetzt.

13) Zu dieser Gruppe zählt z. B. der Gebr. Arnholdscher Pensionsverein.

14) Von den Einnahmen kommen etwa 97—98 v. H. den Versicherten zugute; vgl. S. 71 der Schrift des Sozialamts der DAF.

währt[15]). Es ist jedoch wünschenswert, auch diese Kassen wegen ihrer sozialpolitischen Bedeutung und im Hinblick auf die steuerbefreiten Pensionskassen einzelner Betriebe oder mehrerer Konzernwerke steuerfrei zu lassen[16]).

4. Seltener ist eine Gefolgschaftsversorgungseinrichtung in die Form einer rechtsfähigen Stiftung gekleidet[17]). Ihrer Natur nach eignet sich die Stiftung weniger für eine Ruhegehaltsgewährung als vielmehr für Unterstützungen in besonderen Fällen. Das Kapital einer Stiftung ist zu starr, als daß es den wechselvollen Ansprüchen auf Pensionsleistungen entsprechen könnte[18]). Es besteht keine Beitragspflicht. Ein Anspruch auf die Zuwendungen kann nur aus der Stiftungssatzung hergeleitet werden[19]).

---

15) Näheres hierüber S. 57.

16) Vgl. S. 37 ff. der Schrift des Sozialamts der DAF. — Mit Runderlaß vom 15. Dezember 1938 hat der Reichsminister der Finanzen, um die Neugründung und Umstellung von Pensions- und Unterstützungskassen durch die beteiligten Wirtschaftskreise zu erleichtern, nunmehr angeordnet, daß in begründeten Fällen auf Antrag auch Kassen, die für Zugehörige oder frühere Zugehörige mehrerer wirtschaftlich nicht miteinander verbundener Geschäftsbetriebe bestimmt sind, von der Körperschaftsteuer und Vermögensteuer vorübergehend oder auf längere Zeit befreit werden. Für die Steuerbefreiung kommen jedoch nur solche Kassen in Frage, deren Träger Geschäftsbetriebe desselben Wirtschaftszweigs sind (Gruppenkassen) und die im übrigen den in den §§ 13 bis 15 der Ersten KStDVO. und in den §§ 5 bis 7 der VStDB. 1935 geforderten Voraussetzungen entsprechen.

17) Ganz und gar ungeeignet ist die sog. angelehnte Stiftung, die infolge ihrer rechtlichen Gestaltung — Einschaltung des Fiduziars, Vermögen im Eigentum des Beschwerten — den mannigfaltigen Anforderungen, die nun einmal eine betriebliche Gefolgschaftsversorgung mit sich bringt, noch weniger gerecht wird, als die rechtsfähige Stiftung.

18) Vgl. Götze, S. 11 ff.; Klußmann, S. 18/19.

19) Von den vorhandenen Stiftungen zum Zwecke der Altersversorgung seien hier erwähnt: Die „Carl-Zeiß-Stiftung", „Der Deutsche Shell-Altersfonds" und die „Bosch-Hilfe".

Die Carl-Zeiß-Stiftung wurde im Jahre 1889 von Prof. Abbe zu Ehren des Begründers der Firma Carl Zeiß in Jena errichtet und ihr wurden die beiden Firmen Carl Zeiß und Jenaer Glaswerk Schott & Gen. als Eigentum übergeben. Das gesamte Vermögen der Stiftung und der Betriebe haftet für die Zahlung der Leistungen. Die Stiftung gewährt einen Anspruch auf Invalidenpension und auf Hinterbliebenen-Pension, beginnend nach fünfjähriger, seit Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegter Dienstzeit im Dienste der Carl-Zeiß-Stiftung. Die Invalidenpension beträgt je nach der Dauer der Dienstzeit 50 bis 80 v. H. des jeweils pensionsfähigen Lohnes oder Gehaltes; die Hinterbliebenen-Pension beträgt vier Zehntel von der Invalidenpension. Die Invalidenpension wird ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit als Ruhegehalt jedem gewährt, der das 65. Lebensjahr zurückgelegt und eine mindestens 30jährige pensionsfähige Dienstzeit erreicht hat.

Der Deutsche Shell-Altersfonds ist von der Firma Rhenania-Ossag errichtet worden. Auch bei dieser Stiftung ist eine nach Dienstjahren abgestufte Altersrente vorgesehen. Voraussetzung für die Gewährung der Altersrente ist das Ausscheiden

5. Eine andere Möglichkeit, eine ergänzende Gefolgschaftsversorgung durchzuführen, besteht für die Gefolgschaften der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe durch den Anschluß an die öffentlichen Zusatzversorgungsanstalten. Von den bestehenden Anstalten sind die Zusatzversorgungsanstalt des Reichs und der Länder, die Reichsbahnversicherungsanstalt und die Versorgungsanstalt der Deutschen Reichspost die wichtigsten. Während die beiden letztgenannten den Privatbetrieben nicht die Möglichkeit des Anschlusses bieten, greift die Zusatzversorgungsanstalt des Reichs und der Länder insofern weiter, als bei ihr außer den Arbeitern, in einzelnen Ländern auch den Angestellten des Reiches und der Länder, die Angehörigen gemischt-wirtschaftlicher Betriebe (Versorgungsbetriebe) versichert werden können. Diese Einrichtungen dienen dem besonderen Zweck, den nicht beamteten Gefolgschaftsmitgliedern eine Altersversorgung zu sichern, die der Höhe der Beamtenpension unter gleichen Verhältnissen nahe kommt.

6. Eine sichere und einfache Art der zusätzlichen Gefolgschaftsversorgung ist die Höherversicherung der Gefolgschaftsmitglieder bei den Trägern der staatlichen Sozialversicherung. Die gesetzliche Grundlage für die Möglichkeit der Höherversicherung bietet § 1389 RVO. Hier heißt es: „Die Versicherung in einer höheren Klasse ist erlaubt, der Arbeitgeber aber zum höheren Beitrag nur verpflichtet, wenn er sie mit dem Versicherten vereinbart hat.“ Durch die Zahlung höherer Beiträge, als gesetzlich vorgeschrieben, entstehen für den Versicherten höhere Versicherungsleistungen. Die Höhe der Beitragsleistung ist nicht nach Lohnklassen abgestuft, sondern kann ebenso wie der Zeitpunkt der Beitragsleistung frei bemessen werden. Für den Beitritt zur Überversicherung bedarf es keiner komplizierten Abmachungen zwischen den Beteiligten, wie sie bei der Mehrzahl der übrigen Formen von Versorgungseinrichtungen nicht immer entbehrt werden können. Über die Vorzüge dieser Versorgungsform führt der Reichs- und Preußische Arbeitsminister im Runderlaß vom 6. Juli 1937 an die Reichstreuhänder der Arbeit aus:

---

aus dem Betrieb wegen Erreichung des 65. Lebensjahres oder wegen etwa früher eintretender Arbeitsunfähigkeit.

Aus der Bosch-Hilfe werden ebenfalls an die ausgeschiedenen Gefolgschaftsmitglieder nach der Dauer der Dienstzeit bemessene Renten gewährt. So erhält ein Facharbeiter mit 35 Dienstjahren von der Stiftung monatlich 98 Reichsmark, so daß er mit der staatlichen Invalidenrente rund 70 v. H. seines Normalverdienstes bezieht.

„Die in den Eingaben vorgebrachten Unzuträglichkeiten würden jedoch vermieden werden, wenn als Weg für die zusätzliche Altersversorgung entweder die freiwillige Höherversicherung in der Reichsversicherung oder die Errichtung einer unter der Aufsicht des Reichsaufsichtsamtes für Privatversicherung stehenden Pensionskasse gewählt würde. In beiden Fällen würde den Gefolgschaftsmitgliedern ein von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmers unabhängiger Rechtsanspruch auf die Pensionen gewährleistet sein. Die freiwillige Höherversicherung in der Reichsversicherung würde außerdem den Vorteil bieten, daß die durch die zusätzliche Beitragsleistung erworbenen Pensionsanwartschaften auch beim Wechsel der Arbeitsstätte ohne weiteres durch die zur Reichsversicherung weiter zu entrichtenden Pflicht- oder freiwilligen Beiträge erhalten bleiben“ [20]). Ein anderer Vorteil für die Versicherten liegt darin, daß die Kosten der Verwaltung sehr niedrig sind [21]). Am günstigsten ist die Überversicherung für Gefolgschaftsmitglieder, die in der Angestelltenversicherung pflichtversichert sind. In diesem Falle wird nämlich beim Ableben des Versicherten der Witwe eine Rente gewährt. Bei der Invalidenversicherung kann der Anspruch von der Witwe nur geltend gemacht werden, wenn diese entweder selbst invalide ist oder, ohne invalide zu sein, mehr als drei waisenrentenberechtigte Kinder erzieht [22]). Im übrigen bestehen die Leistungen aus der Höherversicherung in Invaliden- und Altersrente. Die Höhe der Rente richtet sich nach den für die Pflichtversicherung festliegenden Grundsätzen, d. h. im Fall der Überversicherung wird nur der Steigerungsbetrag und nicht etwa nochmals der Grundbetrag der Rente von der Versicherungsanstalt gezahlt. Die für die Pflichtversicherung geltenden Wartezeiten sind auch für die Höherversicherung maßgebend, jedoch laufen sie für diese nicht besonders, sondern gleichzeitig mit denen der Pflichtversicherung.

7. Eine der Einrichtungen zur ergänzenden Versorgung der Gefolgschaftsangehörigen, die immer mehr an Bedeutung gewinnt, ist die sog. Gefolgschaftsversicherung, die

---

20) Reichsarbeitsblatt 1937 I, S. 191. — Als dritte Form zusätzlicher Altersversorgung für Gefolgschaftsmitglieder wird in diesem Erlaß die Versicherung bei privaten Lebensversicherungsunternehmungen empfohlen. Näheres hierüber folgt unter Ziffer 7.

21) Sie betrugen im Jahre 1936 in der Invalidenversicherung 5,9 und in der Angestelltenversicherung 3,2 v. H. der reinen Beitragseinnahmen. Vgl. S. 78 der Schrift des Sozialamts der DAF.

22) § 1256 RVO. (RGBl. 1937, I, S. 1394).

von Firmen für ihre Betriebsangehörigen mit einem privaten Versicherungsunternehmen abgeschlossen wird. Besteht die Gefolgschaft eines Betriebes aus nur wenigen versorgungsfähigen Mitgliedern, so ist es angebracht, ohne besondere Vereinbarungen Einzelanträge auf Versicherung bei der Versicherungsgesellschaft zu stellen. Für größere Betriebe kommt indessen für eine Gefolgschaftsversicherung am besten ein Gruppenversicherungsvertrag zwischen der Firma und der Versicherungsgesellschaft in Frage, der eine Vielzahl von einzelnen Versicherungsverhältnissen in gleicher Weise regelt. Das Reichsaufsichtsamt für Privatversicherung hat für den Abschluß solcher Gefolgschaftsversicherungen und für die Gewährung günstiger Tarife Richtlinien aufgestellt[23]). Danach müssen für die Gruppenversicherung folgende Voraussetzungen erfüllt sein: Von dem zu versichernden Kreis von Mitarbeitern müssen wenigstens 50 v. H. und wenigstens 10 Personen versichert werden; von den Versicherungsbeiträgen hat der Betrieb mindestens ein Fünftel zu tragen.

Dem einzelnen versicherten Gefolgschaftsangehörigen muß entsprechend den von ihm entrichteten Beitragsteilen ein unmittelbarer Rechtsanspruch gegen die Versicherungsgesellschaft auf die Versicherungsleistungen in Form der unwiderruflichen Bezugsberechtigung eingeräumt werden. Über den dem Versicherungsbeitrag der Firma entsprechenden Teil der Versicherungsleistungen hat die Firma freies Verfügungsrecht, wenn sie nicht auch hinsichtlich dieses Teiles der Versicherungsleistungen einen unmittelbaren Rechtsanspruch einräumt.

Das Bezugsrecht kann verschiedenartig gestaltet werden. Gewöhnlich werden die Versicherungsleistungen bei der Invaliden- und Altersrente zugunsten des Gefolgschaftsmitgliedes geregelt, bei der Witwenrente zugunsten der Ehefrau und bei der Waisenrente zugunsten der Kinder. Bei den Leistungen aus einer Kapitalversicherung sind in der Regel bezugsberechtigt das versicherte Gefolgschaftsmitglied im Erlebensfall, seine Hinterbliebenen, und zwar die Ehefrau und die minderjährigen Kinder, im Todesfall.

In all diesen Fällen ist Versicherungsnehmer die Firma, die den Versicherungsvertrag mit der Versicherungsgesellschaft abgeschlossen hat.

23) Vgl. Bekanntmachung vom 10. August 1923 im Deutschen Reichs- und Preußischen Staatsanzeiger Nr. 186; Rundschr. des Reichsaufsichtsamts f. Pr. V. v. 1. Dezember 1928, Nr. A I 1003, vom 10. März 1934, Nr. A I 421, vom 6. Dezember 1935, Nr. A I 1700. — Die Herausgabe neuer Richtlinien ist bereits angekündigt.

Würdigt man diese Merkmale rechtlich, so ergibt sich, daß es sich stets um einen echten Vertrag zugunsten Dritter entsprechend der Vorschrift des § 330 BGB. handelt, soweit das Gefolgschaftsmitglied einen unmittelbaren Anspruch auf die Leistungen gegen die Versicherungsgesellschaft hat.

Die bisher besprochene Gefolgschaftsversicherung stellt sich als sog. Direktversicherung dar, d. h. der Betriebsführer schließt die Versicherung auf das Leben der Gefolgschaftsmitglieder ab, er führt die von ihm allein oder gemeinsam mit den Gefolgschaftsmitgliedern aufgebrachten Beiträge in einer Summe an die Gesellschaft ab. Im Gegensatz zu dieser Direktversicherung steht die Indirektversicherung, die sich als Rückdeckungsvertrag kennzeichnet. Bei ihr werden die Beiträge in voller Höhe von der Firma aufgebracht. Als Indirektversicherung bezeichnet man die Fälle, in denen der Betriebsführer seinen Gefolgschaftsmitgliedern gegenüber sich selbst zu einer zusätzlichen Versorgung verpflichtet hat und dann seinerseits zur Sicherung dieser von ihm übernommenen Pensionsverpflichtungen einen Versicherungsvertrag abschließt.

Da die erwähnten Voraussetzungen des Reichsaufsichtsamts für Privatversicherung Mindestvoraussetzungen darstellen, die stets erfüllt sein müssen, so wird damit gerechnet, daß der Betriebsführer aus seiner sozialen Gesinnung heraus die Bedingungen für die Gefolgschaft möglichst noch günstiger ausbaut, etwa durch Übernahme des größeren Teiles oder der ganzen Prämienzahlung. Sache der Versicherungsgesellschaften bleibt es, weiter die Verwaltungskosten zu senken, um möglichst vorteilhafte Tarife zu erzielen. Da die Gefolgschaftsversicherung von dem Schicksal des Betriebes unabhängig ist, erweist sie sich auch für kleinere Betriebe als durchführbar, zumal die Möglichkeit gegeben ist, bei Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Betriebes zu einem niedrigeren Beitrag überzugehen und die Leistungen dann neu zu regeln.

III. Rechtsgrundlagen für die zusätzliche Gefolgschaftsversorgung.

Die Frage, auf welchen Rechtsgrundlagen die zusätzliche Versorgung der Gefolgschaftsmitglieder eines Betriebes beruhen kann, macht eine Untersuchung des § 2 Absatz 2 AOG. sowie der Betriebsordnung, der Treuhänderrichtlinien, der Tarifordnung und der Einzelvereinbarungen erforderlich.

1. § 2 Absatz 2 AOG.

§ 2 Absatz 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (AOG.) richtet sich an den Führer und die Gefolgschaft des Betriebes: Der Führer hat für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen, die Gefolgschaft hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten.

Der Gesetzgeber hat von der Möglichkeit, das Anwendungsgebiet der Fürsorgepflichten näher abzugrenzen oder gar kasuistisch Einzelverpflichtungen aufzustellen, im AOG. abgesehen. Bei der Fassung des § 2 Absatz 2 AOG. kann die Frage entstehen, ob diese Bestimmung nur die Bedeutung einer Richtschnur hat, durch die das Recht der Betriebsverfassung berührt wird, oder ob diese Gesetzesbestimmung auch für das Einzelarbeitsverhältnis maßgebend ist und infolgedessen unmittelbare Rechtsfolgen herbeiführen kann. Die Beantwortung dieser Frage hängt zunächst davon ab, in wessen Person sich die Fürsorgeverpflichtungen ergeben.

Nach dem Wortlaut des § 2 AOG. obliegt die Sorgepflicht dem „Führer" des Betriebes. Zunächst ist von dem Regelfall auszugehen, daß Unternehmer und Führer eines Betriebes dieselbe Person ist. In diesem Falle sind die dem Betriebsführer zufallenden Pflichten zugleich Pflichten des Unternehmers, die unmittelbar in der Betriebsgemeinschaft wurzeln[24]).

Es gibt aber Fälle, in denen zwischen Unternehmer und Betriebsführer zu unterscheiden ist. Hueck[25]) weist zunächst

---

24) Vgl. Hueck in: Festschrift für Hedemann, S. 313.
25) Siehe Anm. 24.

darauf hin, daß vom AOG. dort, wo die Partei des Arbeitsverhältnisses in Frage stehe, das Wort Unternehmer (§§ 20 und 56 ff.), hingegen dort, wo Führerfunktionen in Frage ständen, ausdrücklich das Wort „Führer" gebraucht werde (§§ 1—17, 26, 28 Absatz 2), daß das AOG. auch beide Begriffe nebeneinander gebrauche (§§ 17, 36 Ziffer 1), um verschiedene Personen zu bezeichnen. Für die Fälle, in denen beide Funktionen nicht in einer Person zusammentreffen, muß festgestellt werden, w e m die Fürsorgepflicht im einzelnen zukommt. Das ist vor allem notwendig im Hinblick auf die Bestimmungen des § 3 AOG. Bildet der Betrieb eine juristische Person oder eine Personengesamtheit, so sind Führer des Betriebes die gesetzlichen Vertreter (§ 3 Absatz 1 AOG.). Besteht ein sog. Einmannvorstand, so ist nur diese Person Führer des Betriebes. Sind jedoch mehrere gesetzliche Vertreter vorhanden, so sind alle gemeinsam Führer des Betriebes. In diesem Fall sind sie daher auch gemeinsam zur Fürsorge für die Gefolgschaft verpflichtet[26]). Bei der im § 3 Absatz 2 AOG. geregelten Stellvertretung sind Betriebsführer und Unternehmer verschiedene Personen. Der Unternehmer als „geborener" Führer des Betriebes bleibt der eigentliche Führer, auch wenn er einen Stellvertreter beauftragt hat[27]). „Er kann sich den mit der Führerstellung verbundenen Pflichten nicht willkürlich durch die Berufung eines Stellvertreters entziehen"[28]). Die soziale Pflicht, für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen, behält er solange, als er die Möglichkeit hat, Führer- und Unternehmerfunktion wieder in seiner Person zu vereinigen. Daneben hat auch der Stellvertreter gewisse Pflichten in sozialer Hinsicht[29]).

Am weitesten fallen die Funktionen des Betriebsführers und des Unternehmers auseinander, wenn dem Führer des Betriebes die Befähigung zum Führer gemäß § 38 AOG. durch das Ehrengericht rechtsfähig aberkannt und ein „anderer Führer" des Betriebes bestellt ist (§ 3 Absatz 3 AOG.). Hier gehen Rechte und Pflichten, die mit dem Führeramt des Unternehmers verbunden sind, auf den bestellten Führer über. Nur die wirtschaftliche Leitung des Betriebs behält der bestrafte Unternehmer bei[30]). „Die Aberkennung der Führerfähigkeit bedeutet den Verlust einer gleichsamen partiellen Geschäftsfähigkeit, insofern als der Unternehmer in sozialpolitischen Angelegen-

26) Vgl. Mansfeld-Pohl, Komm., Anm. 2 a) zu § 3.
27) Vgl. Mansfeld in: JW., 1934, S. 1004.
28) Mansfeld-Pohl, Komm., Anm. 3 c) zu § 3.
29) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 11 a zu § 2.
30) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 30 zu § 3.

heiten der Betriebsleitung keine Entscheidung treffen kann“ [31]). Daraus ergibt sich, daß im Fall des § 3 Absatz 3 AOG. der bestellte Betriebsführer, um mit Nikisch [32]) einmal auf die frühere Terminologie zurückzugreifen, die Arbeitgeberfunktion ausübt, der verurteilte Unternehmer dagegen nur seine wirtschaftliche Stellung behält. Der neue Führer ist dann Träger der gesellschaftlichen und sozialrechtlichen Beziehungen, der Unternehmer bleibt Träger der vermögensrechtlichen Beziehungen. Trifft der Betriebsführer Entscheidungen über die Gewährung von Unterstützungen oder von Ruhegeld an die Gefolgschaft, so haftet der Unternehmer für deren Erfüllung. Die Nichterfüllung stellt dann eine schuldrechtliche Vertragsverletzung dar [33]).

Infolgedessen brauchen auch die Fürsorgepflichten des Betriebsführers auf Grund des § 2 AOG. und die aus dem Einzelarbeitsverhältnis hervorgehenden Fürsorgepflichten des Unternehmers, mögen sie sich inhaltlich auch noch so eng berühren, nicht identisch zu sein. Die Pflichten des Unternehmers liegen grundsätzlich in der Betriebsgemeinschaft, die Pflichten, die dem Betriebsführer obliegen, ergeben sich hingegen aus dem Einzelarbeitsverhältnis. Es bleibt demnach weiter zu untersuchen, ob der § 2 Absatz 2 AOG. in seiner allgemeinen Fassung sowohl für die Betriebsgemeinschaft als auch für die Einzelarbeitsvertäge seine Bedeutung hat.

Aus der Entstehungsgeschichte und dem Wortlaut des § 2 AOG. ergibt sich nicht ohne weiteres, daß die für die Betriebsgemeinschaft geltenden Grundsätze der genannten Bestimmung auch auf das Einzelarbeitsverhältnis Anwendung finden sollen. Diese Schlußfolgerung ergibt sich vielmehr aus dem grundsätzlichen Rechtsgedanken, auf dem der § 2 AOG. beruht. Um diesen Rechtsgedanken in seiner ganzen Tragweite zu verstehen, ist es erforderlich, auf die Struktur des Arbeitsvertrages nach früherem und heutigem Recht einzugehen. Nach früherem Arbeitsrecht war der Einzelarbeitsvertrag ein im Austausch von Leistung und Gegenleistung sich erschöpfender gegenseitiger Vertrag. Wie Siebert [34]) treffend bemerkt, ist die diesem Vertragsgebilde zugrundeliegende und dafür typische Interessenlage der Interessengegensatz. Durch das im AOG. verankerte nationalsozialistische Arbeitsrecht ist jedoch die Auffassung vom Rechtscharakter des Arbeitsvertrages grund-

31) Wie Anm. 30.
32) Nikisch, S. 20.
33) Mansfeld-Pohl, Komm., Anm. 4 b) zu § 3.
34) Vgl. Siebert in: Deutsches Recht, 1934, S. 461.

legend geändert worden. Das gesamte Arbeitsleben wird heute von dem Gedanken der Betriebsgemeinschaft beherrscht. Diese neue Ausrichtung betrifft aber nicht nur allgemein die Durchsetzung der Betriebsgemeinschaft mit den nationalsozialistischen Ideen, sondern hat auch den Einzelarbeitsvertrag maßgebend beeinflußt.

Der Arbeitsvertrag bildet die Grundlage für die gegenseitigen Rechte und Pflichten zwischen Unternehmer und Beschäftigtem. Der Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis, den der Arbeitsrechtsausschuß der Akademie für Deutsches Recht aufgestellt hat, bezeichnet im § 1 den Arbeitsvertrag als „die das Arbeitsverhältnis begründende und gestaltende Einigung." Eine nur faktische Arbeitsaufnahme ohne diese Einigung ruft keineswegs schon die arbeitsrechtlichen Wirkungen hervor. Vielmehr bedarf es stets einer Willenseinigung zwischen dem Annehmenden und dem Eintretenden. „Dieser Arbeitsvertrag, das vertragliche Band, das beide Teile zu der Gemeinschaft zusammenfaßt, ist nicht etwa durch die Hineintragung des deutschrechtlichen Treuegedankens beseitigt worden. Er regelt nach wie vor das Zusammenleben der zu gemeinsamer Arbeit Verbundenen"[35]). Der Vertrag hat jedoch nicht mehr lediglich schuldrechtlichen Charakter, sondern weitestgehend einen personenrechtlichen Einschlag. Siebert[36]) sieht das Arbeitsverhältnis als das personenrechtliche Gliedschaftsverhältnis des Beschäftigten innerhalb der konkreten Betriebsgemeinschaft an und läßt demgemäß nicht mehr den Arbeitsvertrag, sondern die wirkliche Einordnung in den Betrieb und die Betriebsgemeinschaft als entscheidenden Tatbestand gelten. Allerdings verlangt er einen Arbeitswillen auf Seiten des Eintretenden und einen Einstellungswillen auf Seiten des Unternehmers[37]). Ihm stimmt in vielen Teilen Mansfeld zu[38]). Nach der Ansicht von Mansfeld können jedoch Sonderregelungen vertraglicher Art nicht entbehrt werden. Seiner Auffassung nach würde in manchen Fällen den zusätzlichen Vereinbarungen eine Bedeutung zukommen, die über das rein Zusätzliche weit hinausgingen. Da die Tarifordnungen nach der ausdrücklichen Regelung des AOG. (§ 32 Absatz 2) nur Mindestbedingungen enthielten, erwarte das Gesetz bei der Abstellung auf ein vom Staate zu sicherndes Existenzminimum von dem einzelnen Unternehmer, daß er der

35) Vgl. Mansfeld-Pohl, Komm., Anm. 3 zu § 1.
36) Siebert, Das Arbeitsverhältnis, S. 50 ff., 117—119.
37) Vgl. Siebert in: Deutsches Arbeitsrecht, 1937, S. 14 ff. und 44 ff.
38) Mansfeld in: ZdAfDR., 1935, S. 909.

Leistungsfähigkeit des Betriebes entsprechend höhere Entgelte und auch sonst günstigere Arbeitsbedingungen gewähre. Ihre Festsetzung könne in Kleinbetrieben überhaupt nicht und sonst nicht immer durch die Betriebsordnung erfolgen. Zur Ausfüllung der hier entstehenden Lücken würde man also immer wieder auf Abmachungen der Beteiligten verwiesen, von denen das Gesetz hinsichtlich der Richtlinien für den Inhalt von Einzelarbeitsverträgen in § 32 Absatz 1 AOG. Bestimmungen vorgesehen habe.

Aus dem Gesagten ergibt sich, daß der Arbeitsvertrag für die gegenseitigen Beziehungen zwischen Unternehmer und Beschäftigtem nicht überflüssig geworden ist und daß diese Beziehungen nicht lediglich aus der Betriebsgemeinschaft abgeleitet werden können. Das Einzelarbeitsverhältnis, das innerhalb der Betriebsgemeinschaft verwirklicht wird, untersteht den gleichen Grundsätzen wie die Betriebsgemeinschaft selbst[39]). In vollem Umfange ist daher der Ansicht von Dietz beizutreten[40]), der wörtlich ausführt: „Spricht auch das Gesetz in § 2 ausdrücklich nur von der in der sozialen Ehre begründeten Fürsorge- und Treupflicht, nicht von den Pflichten aus dem Einzelarbeitsverhältnis, so erschöpft sich dieser Grundgedanke der Fürsorge und Treue und des Führertums nicht in der Gestaltung der Betriebsgemeinschaft, sondern ist unmittelbar für die Gestaltung des Einzelarbeitsverhältnisses von Bedeutung."

Erstreckt sich aber auch der Geltungsbereich des § 2 AOG. auf das Einzelarbeitsverhältnis, so ergibt sich daraus die weitere Schlußfolgerung, daß diese gesetzliche Bestimmung dem Unternehmer eine Fürsorgepflicht für den einzelnen Gefolgsmann zwingend auferlegt[41]). Die weitere Frage, ob nun auch aus § 2 Absatz 2 AOG. unmittelbar Rechte und Pflichten für das Einzelarbeitsverhältnis hergeleitet werden können, ist früher vielfach verneint worden. So hat das Reichsarbeitsgericht den Grundgedanken der Treue- und Fürsorgepflicht des § 2 Absatz 2 AOG. lediglich als Auslegungsmaßstab betrachtet und unmittelbare Ansprüche aus der Gesetzesbestimmung nicht abgeleitet[42]). Später ist das Reichsarbeits-

---

39) Vgl. Hueck in: Festschrift für Hedemann, S. 315.

40) Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 15 zu § 2. Vgl auch Mansfeld-Pohl, Komm., Anm. 1 zu § 2; Siebert, Das Arbeitsverhältnis, S. 46 ff.; Heil, S. 9/10.

41) Vgl. insbesondere Hueck in: Festschrift für Hedemann, S. 316, wo er ausführt: „Auf Grund dieses Einzelarbeitsverhältnisses ist der Unternehmer dem einzelnen Gefolgsmann gegenüber zur Fürsorge verpflichtet, und zwar im vollen Umfang des § 2 Abs. 2 AOG."

42) Vgl. z. B. ArbRSam. 23, 170; 26, 175.

gericht jedoch dazu übergegangen, zunächst ohne ausdrückliche Heranziehung des § 2 AOG., aus dem allgemeinen Rechtsgedanken der Fürsorgepflicht des § 2 AOG. konkrete Einzelansprüche herzuleiten [43]). Auch die Wissenschaft vertritt heute überwiegend die Meinung, daß aus der Vorschrift des § 2 AOG. unmittelbare Rechte für die Gefolgschaft abgeleitet werden können [44]). Es ist nicht zu verkennen, daß der vorwiegend personenrechtliche Charakter des Arbeitsverhältnisses diese Entwicklung entscheidend beeinflußt hat. Die Aufgabe der Rechtsprechung wird es vor allem sein, die weitere Entwicklung in einem angemessenen Rahmen zu halten und Entscheidungen zu vermeiden, die Rechtsunklarheit und Rechtsunsicherheit mit sich bringen könnten.

Die aus § 2 Absatz 2 AOG. unmittelbar hervorgehende Treue- und Fürsorgepflicht umfaßt und gestaltet alle Pflichten aus dem Einzelarbeitsverhältnis. Diese im einzelnen aufzuzählen, ist nicht möglich. Sicherlich ergeben sich aus ihr für die Dauer des Arbeitsverhältnisses die Verpflichtung des Gefolgsmanns zur Arbeitsleistung und die Verpflichtung des Betriebsführers zur Lohnzahlung und zur Urlaubsgewährung. Aber auch nach der Beendigung des eigentlichen Arbeitsverhältnisses ist die Treue- und Fürsorgepflicht noch von Bedeutung. Diese Nachwirkung liegt in dem personenrechtlichen Wesen des Arbeitsverhältnisses begründet. „Der Gefolgschaftsangehörige, um dessen Wohl der andere gesorgt hat, der diesem vertraut hat und der seinerseits ebenfalls in gleicher Treue zu dem anderen gestanden hat, kann diese gegenseitige Verbundenheit nicht im Augenblicke seines Ausscheidens abschütteln als ob eine solche Gemeinschaft nie bestanden hätte. Ebenso wird der Unternehmer nicht mit dem Ausscheiden eines Gefolgschaftsangehörigen aus seinem Betrieb jeder Treuverpflichtung, die ihn bisher mit dem Beschäftigten aufs engste verknüpfte, frei“ [45]).

Die Nachwirkung der Treue- und Fürsorgepflicht entspringt ebenso wie diese Grundpflichten selbst aus dem Arbeits-

---

43) Vgl. ArbRSam. 23, 58; 25, 5; 26, 161; 28, 56; 28, 96; 28, 183; 30, 241, u. a. m.

44) Vgl. Dersch in: ZdAfDR., 1935, S. 905; Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 16 s zu § 2; Hueck in: Festschrift für Hedemann, S. 313 ff.; Siebert in: Deutsches Arbeitsrecht, 1937, S. 47; derselbe in: Das Arbeitsverhältnis, S. 56 ff., der hier insbesondere die Einwendungen gegen die unmittelbare Geltung des § 2 erörtert; Kreller in ZdfDR., 1938, S. 302; siehe auch Mansfeld-Pohl, Komm., Anm. 2 d) zu § 2; Müller in: JW., 1935, S. 2412; Ballinger, S. 27, der von einem sog. Reflexrecht der Beschäftigten spricht.

45) So Heil, S. 17.

vertragsverhältnis. Neben den Pflichten zur Erteilung eines Zeugnisses, zur Erteilung von Auskunft, zur Wahrung der Betriebsgeheimnisse und zur Unterlassung von Wettbewerb ist die Pflicht des Betriebsführers zur Fürsorge und Versorgung der ausgeschiedenen Gefolgschaftsmitglieder von Bedeutung. Die Gewährung von Unterstützungen und Ruhegeld an die Gefolgschaft ist zwar ebenso ein Ausfluß der Fürsorgepflicht des Betriebsführers wie die Gewährung von Erholungsurlaub. Aber während die Gewährung des Urlaubs heute allgemein derart gebräuchlich ist, daß sie als selbstverständliche Folge der Fürsorgepflicht anzusprechen ist, kann das weder von der Zahlung von Beihilfen in Notfällen an aktive Gefolgschaftsangehörige noch von der Zahlung eines regelmäßigen Ruhegeldes an die inaktive Gefolgschaft gesagt werden. Ein Anspruch der Gefolgschaft darauf kann aus § 2 Absatz 2 AOG. noch nicht ohne weiteres hergeleitet werden. In einzelnen Fällen wird § 2 zwar als Anspruchsgrundlage dienen können, so etwa, wenn bereits in gleichen oder wirtschaftlich zusammenhängenden Gewerbezweigen oder -gruppen die Zahlung von Unterstützungen oder eines Ruhegeldes durchaus üblich, vielleicht dort durch die besonderen Verhältnisse bedingt ist. Allgemein kann jedoch § 2 AOG. nicht die Rechtsgrundlage für einen Anspruch der Gefolgschaftsmitglieder auf zusätzliche Sozialleistungen bilden. Für die Begründung dieser Ansprüche bedarf es eines besonderen Rechtsgrundes, sei es der Regelung in der Betriebsordnung, in der Tarifordnung oder sei es, daß eine ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung zwischen dem Betriebsführer und dem einzelnen Gefolgschaftsmitglied getroffen wird [46]).

2. Die Betriebsordnung.

Im Mittelpunkt des neuen Arbeitsrechts steht der Betrieb. „Der Betrieb ist die Urzelle des wirtschaftlichen und sozialen Lebens, in der sich das neue Gemeinschaftsrecht auswirkt“ [47]). Die Beziehungen zwischen den Angehörigen dieser Gemeinschaft zu regeln, hat der Gesetzgeber der Eigenverantwortung des Betriebsführers übertragen. § 26 AOG. bestimmt: „In jedem Betriebe, in dem in der Regel mindestens zwanzig Angestellte und Arbeiter beschäftigt sind, ist vom Führer des Betriebes

46) Vgl. Hueck in: Festschrift für Hedemann, S. 327; LAG. Dortmund, ArbRSam. 30, 44; LAG. Aachen, ArbRSam. 30, 32.

47) Kalckbrenner in: Deutsches Recht, 1934, S. 463.

eine Betriebsordnung für die Gefolgschaft des Betriebes (§ 1) schriftlich zu erlassen." Als verantwortlicher Führer des Betriebs hat er hierbei seine Eigeninteressen hinter die der Gesamtheit zurückzustellen. Er kann die Arbeitsbedingungen in der Betriebsordnung nicht willkürlich festlegen, sondern hat sie im Rahmen der Gesetze und als Ausdruck seiner sozialen Gesinnung zu gestalten. Die Betriebsordnung umfaßt alle Fragen, die für die Gemeinschaft des Betriebes von Bedeutung sind.

Den Inhalt der Betriebsordnung umgrenzt § 27 AOG. näher. Danach hat die Betriebsordnung einen obligatorischen und einen fakultativen Inhalt. Zu den gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen der Betriebsordnung gehören die Arbeitsbedingungen über den Anfang und das Ende der täglichen Arbeitszeit und die Pausen sowie die Gründe für eine fristlose Kündigung von Gefolgschaftsmitgliedern. Gemäß § 27 Absatz 3 AOG. können daneben auch Bestimmungen über die Höhe des Arbeitsentgeltes und über sonstige Arbeitsbedingungen, ferner Vorschriften über die Ordnung des Betriebes, das Verhalten der Beschäftigten im Betriebe und über die Verhütung von Unfällen in die Betriebsordnung aufgenommen werden. Demnach kann auch der Inhalt der sozialen Fürsorgepflicht des Betriebsführers in der Betriebsordnung geregelt werden[48]). Die Aufnahme und der Umfang der fakultativen Bestimmungen ist dem freien Willen des Führers des Betriebes überlassen, sie ist gleichzeitig ein Maßstab für seine soziale Einstellung. Um einen Mißbrauch der dem Führer des Betriebs eingeräumten Freiheit in der sozialen Betriebsgestaltung zu verhindern, ist die Überwachung durch den Reichstreuhänder der Arbeit vorgesehen; dieser ist befugt, auf Anruf durch die Mehrheit des Vertrauensrates zu entscheiden und sogar unter Aufhebung der Entscheidung des Betriebsführers die notwendige Regelung in der Betriebsordnung von sich aus zu treffen. Was die Regelung einer zusätzlichen Gefolgschaftsversorgung anbetrifft, wird der Treuhänder der Arbeit von seiner Befugnis wenig Gebrauch machen. Denn hat ein Betriebsführer aus Mangel an sozialer Einstellung trotz seiner wirtschaftlich guten Lage nichts für die Sicherstellung der Zukunft seiner Gefolgschaftsangehörigen übrig, so wird der

48) So gewährt z. B. die Adam Opel A. G. Rüsselsheim a. M. ihren Gefolgschaftsmitgliedern auf Grund der Bestimmungen in der Betriebsordnung Vergütungen, auf die die Werksangehörigen einen Rechtsanspruch haben, und zwar: Ersatz des Verdienstausfalles infolge Betriebsunfalls und Erkrankung sowie Unterstützungen bei besonderer Notlage, falls die Zuschußkasse nicht ausreichend helfen kann. Außerdem besteht für die Gefolgschaft eine Stiftung und eine Gruppenlebensversicherung.

Reichstreuhänder der Arbeit durch den Erlaß von Richtlinien auf die inhaltliche Gestaltung der Betriebsordnung einwirken [49]). Hat dagegen der Führer des Betriebs in der Betriebsordnung Bestimmungen über eine zusätzliche Gefolgschaftsversorgung niedergelegt, so hat er damit seine ehrenhafte Gesinnung bewiesen und die Frage nach Art und Umfang der Zuwendungen ist dann meistens nur abhängig von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Betriebes.

Die in der Betriebsordnung enthaltenen Bestimmungen über die Zusatzversorgung der Gefolgschaft nehmen, wie auch der übrige fakultative Inhalt der Normen, an der vollen Rechtswirkung der Betriebsordnung teil. Sie sind materielles Gesetz [50]). Als Mindestbedingungen sind sie nach § 30 AOG. für die Betriebsangehörigen rechtsverbindlich.

Grundsätzlich ergreift die Betriebsordnung alle laufenden Arbeitsverhältnisse, d. h. die beim Inkrafttreten bestehenden und bis zur Beendigung abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse. Von einer rückwirkenden Kraft der Betriebsordnung kann infolgedessen nur insoweit die Rede sein, als der Inhalt der Betriebsordnung auf die bei ihrem Inkrafttreten schon bestehenden Arbeitsverhältnisse zurückgreift [51]). Die am Tage des Inkrafttretens der Betriebsordnung aus der Betriebsgemeinschaft bereits Ausgeschiedenen, also auch Pensionäre, werden von den nach ihrem Ausscheiden erlassenen Bestimmungen der Betriebsordnung nicht erfaßt. Anders verhält es sich natürlich mit denjenigen, die während ihrer Zugehörigkeit zum Betriebe der Betriebsordnung bereits unterstanden und später aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Gerade zu ihren Gunsten gelten ja etwaige Normen in der Betriebsordnung über die zusätzliche Alters- und Invalidenversorgung. Es handelt sich hierbei nicht um die Frage der Rückwirkung von Betriebsordnungsbestimmungen, sondern um eine Nachwirkung der Treue- und Fürsorgepflicht [52]). Will der Betriebsführer auch

49) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 11 zu § 19. — Ein Vorgehen des Treuhänders gegen den Betriebsführer mit Ehrenstrafen ist nur in dem Fall des § 22 AOG. möglich, nämlich wenn der Betriebsführer den vom Treuhänder erlassenen Anordnungen wiederholt vorsätzlich zuwiderhandelt. Vgl. hierzu Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 14 zu § 19.

50) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 41 zu § 26 und Anm. 19 zu § 27; Herschel in: Arbeitsrecht und Volkstum, 1934, Sp. 59; Dersch. Komm., Anm. 5 a) zu § 26.

51) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 8 zu § 30, Anm. 12 zu § 31; Dersch. Komm., Anm. 2 d) zu § 31; Mansfeld-Pohl, Komm., Anm. 5 a) zu § 31.

52) Vgl. S. 24/25.

ausgeschiedenen Gefolgsmännern, die nicht an den jetzigen Rechten und Pflichten der Betriebsordnung teilnehmen, zusätzliche Sozialleistungen zuwenden, so wird er für den einzelnen Fall eine Sonderregelung außerhalb der Betriebsordnung treffen müssen.

3. Die Treuhänderrichtlinien.

Wenn das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vor allem die betriebliche Regelung der Arbeitsbedingungen in den Vordergrund stellt und sie der Verantwortung des Führers des Betriebes überlassen hat, so hat das Gesetz auch die Möglichkeit offen gelassen, den staatlichen Einfluß auf die Arbeitsbedingungen geltend zu machen. Eine überbetriebliche Regelung der Arbeitsverhältnisse kann der Reichstreuhänder der Arbeit zunächst auf Grund des § 32 Absatz 1 AOG. schaffen. § 32 Absatz 1 AOG. sagt, daß der Treuhänder der Arbeit nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß (§ 23 Absatz 3) Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen festsetzen kann. Daß die Treuhänderrichtlinien auch die Regelung der zusätzlichen Gefolgschaftsversorgung zum Gegenstand haben können, bedarf keiner weiteren Ausführung, da die Gefolgschaftsversorgung auch unmittelbar zum Inhalt der Betriebsordnung und des Einzelarbeitsvertrages gemacht werden kann [53]). Die im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit zum erstenmal aufgetretene Rechtsform der Richtlinien gelten jeweils für die soziale Gestaltung mehrerer Betriebe des gleichen Wirtschaftsgebietes.

Der rechtliche Charakter der Treuhänderrichtlinien wird in der Literatur verschieden beurteilt [54]). Nach Joerges sind die Richtlinien des Treuhänders Verwaltungsakte im weitesten Sinne und als Rahmensätze rechtsverbindlich [55]). Bodmann [56]) nennt sie „dispositive Normen" und Huber [57]) sogar „zwingende Rechtsnormen". Allein, eine derartige straffe Form kann der Gesetzgeber nicht gewollt haben. Nach der richtigen Auffassung von der Rechtsnatur der Treuhänderrichtlinien, wie sie die Mehrzahl der Schriftsteller vertritt, z. B. Mansfeld, Her-

53) Bisher sind derartige Richtlinien für die Regelung einer zusätzlichen Gefolgschaftsversorgung nicht ergangen.

54) Vgl. Lohmann, S. 8 ff., der die eingehende Stellungnahme der Wissenschaft wiedergibt.

55) Vgl. in: Arbeitsrecht und Volkstum, 1934, Sp. 313 ff.

56) Vgl. in: Arbeitsrecht und Volkstum, 1934, Sp. 385.

57) Vgl. JW., 1934, S. 1017.

schel, Richter und Nipperdey[58]) sind die Richtlinien unverbindliche Empfehlungen, bloße Instruktionen, und als solche nicht rechtsverbindlich. Während § 32 Absatz 2 AOG. die Bestimmungen der vom Treuhänder der Arbeit erlassenen Tarifordnung für die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse als Mindestbedingungen für rechtsverbindlich erklärt, fehlt eine solche Erklärung bezüglich der Richtlinien des Treuhänders. Wenn der Gesetzgeber die Rechtswirkung der Tarifordnung auch den Richtlinien hätte beilegen wollen, so wäre dies sicherlich im Gesetz zum Ausdruck gebracht worden. Das AOG. stellt nicht Rechte und Pflichten auf, die sich im schuldrechtlichen Austausch erschöpfen, es verlangt vielmehr, daß alle Handlungen des Führers und der Gefolgschaft im Betriebe von dem Geist gegenseitiger Treue, Ehre und Kameradschaft getragen werden. Die Verwirklichung dieser Grundsätze läßt sich nicht allein durch bindende Normen regeln; die wahre gesinnungsmäßige Einstellung eines sozialverantwortlichen Betriebsführers setzt sich von selbst in die Tat um. Nur richtungweisend soll hier der Treuhänder mit den „Richtlinien" eingreifen können. „Die Bedeutung der Richtlinien liegt in der moralischen Autorität des Reichstreuhänders begründet. Nur im besonderen Interesse der Betriebsgemeinschaft wird der Betriebsführer von ihnen abweichen"[59]). Da die Richtlinien in privatrechtlicher Hinsicht kein objektives Recht setzen, können sie unmittelbar rechtliche Ansprüche nicht begründen. Für die Gefolgschaftsversorgung würden die Treuhänderrichtlinien daher nur insofern Bedeutung haben, als der Betriebsführer durch sie zur Ergreifung zusätzlicher Versorgungsmaßnahmen angewiesen werden kann und er demzufolge eine Regelung in der Betriebsordnung oder durch Einzelvereinbarung trifft, die dann selbst Rechtsgrundlage ist.

4. Die Tarifordnung.

Über die Ermächtigung des § 32 Absatz 1 AOG. hinaus zur Aufstellung von Richtlinien für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist dem Reichstreuhänder der Arbeit durch § 32 Absatz 2 AOG. die Möglichkeit gegeben, für die Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben innerhalb seines Bezirks eine

---

58) Mansfeld-Pohl, Komm., Anm. 5 zu § 32; Herschel in: Arbeitsrecht und Volkstum, 1934, Sp. 64; Richter, Treuhänder der Arbeit, S. 36, 50; Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 18 zu § 32.

59) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 23 zu § 32.

Tarifordnung zu erlassen und darin Mindestbedingungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse rechtsverbindlich festzulegen. Zu den Normen, die eine Tarifordnung enthalten kann, gehören auch Bestimmungen über eine Zusatzversorgung zugunsten der Gefolgschaft, „soweit die Errichtung, Verwaltung und das Funktionieren in Frage kommt“ [60]). Handelt es sich um Betriebswohlfahrts-, Pensionskassen und dergleichen, in die nach den Bestimmungen der Tarifordnung ein Teil des Lohnes von den Gefolgschaftsmitgliedern als Beitrag zu zahlen ist, so nehmen diese Inhaltsnormen an der vollen arbeitsvertraglichen Wirkung teil [61]). Wie die Betriebsordnung Regeln enthalten kann, die erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Wirkung treten, so sind auch die Bestimmungen der Tarifordnung in zeitlicher Hinsicht nicht auf den eigentlichen Arbeitsvertrag beschränkt, sondern wirken über das Vertragsende hinaus [62]).

Nach § 32 muß der Erlaß der Tarifordnung zum Schutze der Beschäftigten zwingend geboten sein. Ob dies im Einzelfall zutrifft, ist nach der tatsächlichen Lage in der bestimmten Gruppe von Betrieben zu entscheiden [63]). Die Voraussetzung wird besonders dann gegeben sein, wenn in gleichartigen Betrieben unzureichende oder ungleichmäßige Regelungen der Arbeitsbedingungen, vor allem hinsichtlich der sozialen Schutz- und Fürsorgepflicht, getroffen worden sind [64]). Erscheint es dem Treuhänder in diesen Fällen zum Schutze der Beschäftigten notwendig, die Arbeitsverhältnisse für einen bestimmten Kreis von Betrieben gleichmäßig festzusetzen, so wird er zum Erlaß einer Tarifordnung greifen. Da in den Tarifverträgen, den Vorläufern der Tarifordnung, entsprechend dem schuldrechtlichen Charakter des früheren Arbeitsverhältnisses nur reine Schuldverpflichtungen aufgenommen worden sind, heute dagegen die personenrechtlichen Beziehungen von Führer und Gefolgschaft des Betriebs im Vordergrund stehen, da ferner der Reichsarbeitsminister die Weitergeltung der alten Tarifverträge als Tarifordnungen vorgeschrieben hat [65]), enthalten die auf

60) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 102 zu § 32.

61) Wie Anm. 60; vgl. ferner ArbRSam. 23, 37; 26, 108; 29, 150.

62) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 103 zu § 32.

63) Erwähnt seien hier nur die Verhältnisse im Wirtschaftsgebiet Hessen, in dem lt. einer Mitteilung des Reichstreuhänders der Arbeit für das genannte Wirtschaftsgebiet vom 18. 11. 1938 keine tariflichen Bestimmungen über die betriebliche Alters- und Invalidenversorgung getroffen worden sind.

64) Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 104 ff. zu § 32; Schmidt, S. 23 ff.

65) Die Anordnungen sind bei Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 1—2 zu § 72, abgedruckt.

Grund des § 32 Absatz 2 AOG. erlassenen Tarifordnungen überwiegend Bestimmungen über die Ausgestaltung der Treue- und Fürsorgepflicht[66]). Hinsichtlich der Schaffung von Versorgungseinrichtungen für mehrere gleichartige Betriebe erscheint es angebracht, besonders die Formen der Gruppenpensionskasse und der Gruppenversicherung bei privaten Versicherungsunternehmungen durch die Tarifordnung zu regeln.

Die Gesetzeswirkung der Tarifordnung ist festumgrenzt. Als Reichsbeamter übt der Treuhänder der Arbeit staatliches Hoheitsrecht aus. Der Erlaß einer Tarifordnung ist daher eine echte Rechtsverordnung, objektives Recht[67]). Von der Regel, daß die Rechtsnormen der Tarifordnung keine Rückwirkung haben, also nur bei ihrem Inkrafttreten bestehende und künftige Arbeitsverhältnisse ergreifen, kann der Treuhänder der Arbeit mit Zustimmung des Reichsarbeitsministers eine Ausnahme gestatten und die Bestimmungen der Tarifordnung auch auf ausgeschiedene Betriebsangehörige ausdehnen[68]). Von diesem Fall ist jedoch die Nachwirkung solcher Bestimmungen zu unterscheiden, deren Folgen naturgemäß erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintreten, z. B. den Bestimmungen über die Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung. Hier ist gerade die volle Wirksamkeit der Tarifordnungsbestimmungen an die Bedingung des Ausscheidens des Mitglieds aus der Betriebsgemeinschaft geknüpft. Das gleiche hat auch zu gelten, wenn die Tarifordnung durch Zeitablauf wegfällt. Die einmal erworbenen Anwartschaftsrechte gehen hierdurch nicht verloren, sondern werden unabhängig von der Beendigung der Tarifordnung bei Eintritt der für sie festgesetzten Bedingungen wirksam[69]).

Die Frage, welchem Rechtsinstitut der Vorrang einzuräumen ist, wenn im einzelnen Fall die gleiche Materie sowohl vom Führer des Betriebes in der Betriebsordnung als auch überbetrieblich vom Reichstreuhänder der Arbeit in der Tarifordnung geregelt ist, hat das Gesetz durch die Bestimmung des § 32 Absatz 2 Satz 3 dahin geklärt, daß die der Tarifordnung entgegenstehenden Bestimmungen der Betriebsordnung nichtig sind.

---

66) Vgl. Schmidt, S. 23.

67) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 188 zu § 32; Dersch, Deutsches Arbeitsrecht, 1934, S. 65 ff.; Ballinger, S. 50, Richter in: JW., S. 1013.

68) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 144 a zu § 32.

69) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 171 zu § 32.

5. Die Einzelvereinbarung.

Während die Treuhänderrichtlinien und die Tarifordnung nicht auf den Kreis der betriebsordnungspflichtigen Betriebe beschränkt sind, sondern stets für mehrere Betriebe gelten, ist der Erlaß einer Betriebsordnung durch den Führer des Betriebes gemäß § 26 AOG. an die Voraussetzung geknüpft, daß in seinem Betrieb in der Regel mindestens zwanzig Arbeiter und Angestellte beschäftigt sind. Will nun ein Betriebsführer, in dessen Betrieb die Voraussetzungen des § 26 AOG. nicht vorliegen, eine Regelung der sozialen Fürsorge und Versorgung treffen, so kommt für ihn nur die Einzelvereinbarung in Frage.

Wie bereits dargelegt wurde, ist mit der herrschenden Lehre an der Auffassung festzuhalten, daß für die Begründung und Gestaltung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitsvertrag entscheidend ist und daß nur aus ihm Rechtsfolgen von den Gliedern der Betriebsgemeinschaft hergeleitet werden können. Im Einzelarbeitsvertrag ist für die rechtsgültige Vereinbarung aller Arbeitsbedingungen zwischen Unternehmer und Beschäftigtem Raum, soweit nicht eine auf Gesetz beruhende zwingende Rechtsnorm dem entgegensteht. In größeren Betrieben wird der Betriebsführer grundsätzlich die Bestimmungen der Betriebsordnung der Einigung mit dem eintretenden Gefolgsmann zugrunde legen. In den nicht betriebsordnungspflichtigen Betrieben dagegen bildet die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, wozu auch Zusagen von Unterstützungen und von Ruhegeld gehören, durch Einzelvereinbarung die Regel. Das Versprechen, dem Gefolgsmann bei Erreichung einer gewissen Altersgrenze oder bei Eintritt der Invalidität ein Ruhegeld oder den Hinterbliebenen der Gefolgschaftsmitglieder Unterstützungen zu gewähren, unterliegt der freien Vereinbarung. Für die Auslegung und die Rechtsfolgen dieser vertraglichen Vereinbarungen gelten die allgemeinen Bestimmungen des BGB. über Verträge. Die Abmachungen müssen sich jedoch im Rahmen der Zweckmäßigkeit und wirtschaftlichen Möglichkeit halten. Da gerade bei Einzelvereinbarungen die Gefahr einer unterschiedlichen Behandlung der einzelnen Gefolgschaftsmitglieder nahe liegt, ist dem vom Sozialamt der DAF. besonders hervorgehobenen grundsätzlichen Erfordernis, durch zusätzliche soziale Versorgungseinrichtungen alle Gefolgschaftsmitglieder gleichmäßig zu betreuen, großer Wert beizulegen [70]). Ein Betriebsführer, der dieses Erfordernis unbeachtet läßt, verstößt gegen das Prinzip

70) Vgl. S. 14 der Schrift des Sozialamts der DAF.

der Gemeinschaft. Es ist weiter nicht angängig, daß der Führer eines Betriebes ein allgemein gehaltenes Ruhegeldversprechen abgibt, aber bei dessen Einlösung wider Erwarten des Gefolgsmannes Einschränkungen macht. Vor allem wird bei der Regelung der Alters- und Invalidenversorgung auf die Leistungsfähigkeit des Betriebsführers und des Gefolgsmannes Bedacht zu nehmen sein. Einerseits muß der Führer des Betriebes die vereinbarten Leistungen erfüllen können, anderseits muß aber auch der Gefolgsmann in der Lage sein, seinen Beitragsverpflichtungen nachzukommen, falls er an der Aufbringung der Mittel beteiligt wird.

Wie der Arbeitsvertrag selbst nicht schriftlich abgeschlossen zu werden braucht, ist auch für eine Vereinbarung über die Versorgung die Schriftform nicht erforderlich. Mündliche Abreden sind mit den gleichen Rechtswirkungen ausgestattet wie schriftliche Vereinbarungen. Der Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis sieht auch die Schriftform für eine Ruhegeldzusage nicht vor. § 85 des Entwurfs sagt: „Die Gewährung von Ruhegeld an den Gefolgsmann und seine Angehörigen richtet sich nach den Vereinbarungen zwischen Unternehmer und Gefolgsmann oder den in Tarifordnung oder Arbeitsordnung getroffenen Bestimmungen. Die Zusage eines Ruhegeldes bedarf auch dann keiner Form, wenn sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben wird. Ist ein Ruhegeld vereinbart, so kann der Gefolgsmann über die getroffene Vereinbarung eine vom Unternehmer unterzeichnete Urkunde verlangen.“ In der Begründung hierzu werden mehrere Gründe angeführt, weshalb von der Festlegung einer konstitutiv wirkenden Schriftform für die Ruhegeldzusage bewußt abgesehen wurde [71]). Es wird dabei nicht verkannt, daß die schriftliche Form sowohl dem Unternehmer als dem Gefolgsmann eine größere Rechtssicherheit und- klarheit bieten würde. Einerseits würde sich jedoch der in jungen Jahren eintretende Gefolgsmann häufig scheuen, ein schriftliches Versprechen zu verlangen, das erst nach Jahrzehnten wirken soll. Anderseits würde sich der Unternehmer nur ungern schon so lange vorher binden wollen. Weiter würde besonders bei älteren Hausgehilfen und Landarbeitern, bei denen die Gewährung eines Altenteils selbstverständlich, die schriftliche Vereinbarung aber nicht Brauch ist, die Rechtsprechung in solchen Fällen doch ausnahmsweise den Anspruch aus der Treue- und Fürsorgepflicht heraus bejahen müssen.

71) Vgl. S. 43 ff. der Begründung des Akademieentwurfs.

Ein Anspruch auf Ruhegeld kann auch aus einer stillschweigenden Vereinbarung hergeleitet werden. Das trifft vor allem in den Fällen zu, in denen sich eine Verpflichtung zur Gewährung von Versorgungsleistungen aus den Umständen ergibt oder üblich ist. „Wenn der Witwe eines Angestellten vom Arbeitgeber ihres früheren Ehemannes zugesagt wird, daß dieser sich verpflichte, „ihr materiell zur Seite zu stehen", so liegt hierin in der Regel eine Erklärung des Willens zur rechtlichen Bindung" [72]). Das Reichsarbeitsgericht hat auch in einem Falle, in dem die Firma zugunsten der Gefolgschaft einem Pensionsverbande angehörte, aus der Einwirkung auf einen Angestellten, er solle mit Rücksicht auf die Anwartschaft auf Ruhegehalt durch den Pensionsverband auf Gehaltszulagen verzichten und weiter in der Stellung verbleiben, die rechtliche Verpflichtung und das Vorliegen eines Vertragsangebotes der Firma hergeleitet, die erforderlichen Leistungen an den Pensionsverband zu erfüllen [73]).

Als üblich wird man die Gewährung eines Ruhegeldes bezeichnen können, wenn im gleichen Betrieb oder Verband innerhalb eines mehrjährigen Zeitraums ein Ruhegehalt an die langjährigen nun ausgeschiedenen Gefolgschaftsmitglieder gezahlt wird und die Zahlung nicht nur als vom Gutdünken des Unternehmers abhängig zu betrachten ist. Aus einer solchen Übung kann, ohne daß eine ausdrückliche Zusicherung seitens des Unternehmers vorliegt, der einzelne Gefolgsmann ein Recht herleiten, auch ihm ein Ruhegeld zu gewähren [74]).

Neben der ausdrücklichen oder stillschweigenden Pensionsvereinbarung stehen jene Fälle, in denen der Betriebsführer der Gefolgschaft einen Anspruch auf Ruhegeld einräumt, die einzelnen Gefolgschaftsmitglieder aber hiervon keine Kenntnis erlangen. Man denke hier beispielsweise an die Möglichkeit, zusätzliche Ruhegelder für Arbeiter oder Angestellte einer Gemeinde durch Ortsstatut festzulegen. Am häufigsten wird die einseitige Zusage eines Ruhegeldes in Form einer letztwilligen Verfügung vorkommen. Besonders in Kleinbetrieben und dort, wo der Beschäftigte in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen worden ist, wird der Betriebsführer vielfach einen einmaligen Betrag oder eine Pension durch letztwillige

---

72) Vgl. Urteil des RAG. vom 3. 4. 1935, Arbeitsrecht-Kartei, Karte Ruhegehalt, Rechtsprechung 1, Nr. 4.

73) ArbRSam. 14, 285; Arbeitsrecht-Kartei, Karte Ruhegehalt, Rechtsprechung 1 B Nr. 2; Müntinga, S. 16.

74) Vgl. Urteil des RAG. vom 12. 12. 1934, Arbeitsrecht-Kartei, Karte Ruhegehalt, Rechtsprechung 1 B Nr. 1.

Verfügung aussetzen. Durch die unmittelbare Zusammenarbeit und das Zusammenleben von Führer und Gefolgschaft des Betriebs wird ein engeres Band der Betriebsgemeinschaft geknüpft, das bei dem Gefolgsmann ein besonders hohes Maß von Treue auslöst und den Betriebsführer moralisch zu besonderer Fürsorge verpflichtet. Der Dienstherr, der seinen Gefolgsmann, seinen langjährigen Diener oder seine Hausgehilfin durch letztwillige Verfügung bedenkt, wird sich nicht selten von der Erwägung leiten lassen, daß er bis zu seinem Tode von diesen verpflegt wird oder daß sein Betrieb durch ihre Arbeitskraft aufrechterhalten wird. Die Altersversorgung dieser Gefolgschaft kann der Führer eines Kleinbetriebes daher am besten durch Verfügung von Todes wegen festlegen.

IV. Die Rechtsnatur des Ruhegeldes [75]).

Im Gegensatz zur früheren Auffassung von dem Arbeitsverhältnis hat das heutige Arbeitsverhältnis vorwiegend personenrechtlichen Charakter. Dieser grundlegende Wandel in der Auffassung vom Arbeitsverhältnis hat auch zu einer neuen Rechtsanschauung über das Wesen des Ruhegeldes geführt.

In den meisten Fällen, in denen den Gefolgschaftsmitgliedern ein zusätzliches Ruhegeld vom Betrieb aus gezahlt wird, ist den Gefolgschaftsmitgliedern vorher zur Sicherung ihres Anspruches auf Zahlung des Ruhegeldes vom Betriebsführer auf Grund der erörterten Rechtsgrundlagen eine Zusage der Leistungen gemacht worden. Da in diesen Fällen die Gewährung des Ruhegeldes auf der Zusage beruht, fragt sich, ob auch die Rechtsnatur des Ruhegeldes aus der Rechtsnatur des Ruhegeldversprechens hergeleitet werden kann. Es muß daher zunächst eine Untersuchung der Rechtsnatur des Ruhegeldversprechens angestellt werden.

Man könnte daran denken, die Vereinbarung zwischen Betriebsführer und Gefolgsmann, nach der dem Gefolgsmann nach Erfüllung gewisser Bedingungen aus den Mitteln des Betriebes eine Rente zusteht, als Schenkungsversprechen oder als Zusage einer Leibrente aufzufassen. Nach § 518 BGB. ist zur Gültigkeit eines Vertrages, durch den eine Leistung schenkweise versprochen wird, die gerichtliche oder notarielle Beurkundung des Versprechens erforderlich. Für das Leibrentenversprechen muß nach § 761 BGB. die Schriftform gewahrt sein. Würde man das Pensionsversprechen als Schenkungs- oder Leibrentenversprechen ansehen, so bedürfte es ebenfalls dieser Formen. Die herrschende Lehre und die Rechtsprechung erblicken aber in dem Pensionsversprechen weder ein Schenkungs- noch ein Leibrentenversprechen. Dieser Rechtsauffassung ist im Ergebnis zuzustimmen. Früher betrachtete man das Ruhegeld als einen Teil des durch den Eintritt des Pen-

75) Dieser Abschnitt bezieht sich nur auf das vom Betriebsführer unmittelbar geschuldete Ruhegeld, nicht auf Ansprüche aus Pensionskassen, Versicherungen und andere Einrichtungen mit selbständiger Rechtspersönlichkeit.

sionsfalles aufschiebend bedingten Arbeitsentgelts[76]). Es wurde, bei Eingehung oder im Laufe des Arbeitsverhältnisses vereinbart, zum Inhalt des Arbeitsvertrages und war mit der Lohnabrede verbunden. Wurde das Ruhegeldversprechen erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegeben, so wurde es deswegen nicht als Schenkungsversprechen angesehen, weil das Ruhegeld als nachträgliche Vergütung für bereits geleistete Dienste nicht die Voraussetzung der Unentgeltlichkeit erfüllte. Nach nationalsozialistischer Lehre ist das Ruhegeld keine Zuwendung, die auf Freigebigkeit beruht, sondern eine auf der Treue- und Fürsorgepflicht des § 2 AOG. fußende ethische Forderung. Aber auch hier fehlt das subjektive Merkmal der Einigung über die Unentgeltlichkeit. Denn der Gefolgsmann wird sich bei der Einigung über die Gewährung von Ruhegeld bewußt sein, daß die Hingabe des Versprechens der Fürsorgepflicht des Betriebsführers entspringt und der Gefolgsmann damit die Pflicht besonderer Treue gegenüber dem Betriebsführer übernommen hat. Als Versprechen einer Schenkung kann daher die Ruhegeldzusage nicht aufgefaßt werden.

Lotmar[77]) hält das Pensionsversprechen für eine sog. remuneratorische Schenkung, durch die wie im § 534 BGB. „einer sittlichen Pflicht oder einer auf den Anstand zu nehmenden Rücksicht" entsprochen wird. Dieser Auffassung ist entgegenzuhalten, daß für den Unternehmer zwar eine in den Geboten der Sittlichkeit liegende Pflicht oder eine auf den Anstand zu nehmende Rücksicht das Motiv zur Ruhegeldzusage sein kann, daß aber der Rechtsgrund der Zusage letztlich die durch § 2 AOG. übernommene Pflicht zur Fürsorge ist. Dieser Pflicht des Betriebsführers steht immer die Treuepflicht des Gefolgsmannes gegenüber. Der Gefolgsmann wird die Ruhegeldzusage des Betriebsführers nicht als Belohnung auffassen, sondern als effektiven Ausdruck seines Gemeinschaftsempfindens. Die Ruhegeldzusage ist demnach weder ein Äquivalent aus dem Arbeitsvertrag noch ein irgendwie geartetes Schenkungsversprechen.

Aber auch als Leibrentenversprechen kann die Ruhegeldzusage nicht angesehen werden, obschon es sich auch hierbei im allgemeinen um eine in gleicher Höhe regelmäßig wiederkehrende Leistung handelt. Das Ruhegeld kommt der Leibrente zwar inhaltlich nahe, weicht aber im übrigen weit

---

76) Vgl. Planck, Vorbem. 2c zu § 759; Staudinger, Vorbem. vor § 759.

77) Vgl. Band 1, S. 150.

davon ab. Das Leibrentenversprechen muß eine selbständige Verpflichtung sein [78]). Da das Ruhegeldversprechen mit dem Arbeitsverhältnis in engem Zusammenhang steht, sich gerade aus dem auf Treue und Fürsorge aufgebauten personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis zwischen Betriebsführer und Gefolgschaft erklärt, entbehrt es der für die Leibrente erforderlichen Selbständigkeit und Unabhängigkeit. Auch der Sprachgebrauch, die Rechtsentwicklung und Verkehrsanschauung, nach denen sich die begriffliche Umgrenzung der Leibrente richtet [79]), lassen die Gleichstellung der Ruhegeldzusage mit einer Leibrentenbestellung keineswegs zu. Weder der Versprechende noch der Versprechensempfänger werden das Ruhegeld als Leibrente betrachten.

Das Formerfordernis des § 761 BGB. bezieht sich lediglich auf den gegenseitigen Vertrag, durch den eine Leibrente versprochen wird. Soweit daher die Ruhegeldzusage des Betriebsführers eine einseitige Erklärung ist, ist die Frage der Formvorschrift ohnehin bedeutungslos.

Auch der Akademieentwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis hält die Ruhegeldzusage nicht für formbedürftig. Im Gegensatz zum Entwurf eines allgemeinen Arbeits-Vertragsgesetzes von 1923, der aus Gründen größerer Rechtssicherheit die Schriftform für das Versprechen des Ruhegeldes vorsah, ist nach § 85 des neuen Entwurfs die Schriftform selbst für den Fall nicht vorgesehen, daß die Zusage eines Ruhegeldes erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben wird. Die Zusage des Ruhegeldes ist lediglich die schriftliche oder mündliche Festlegung einer sittlichen Verpflichtung des Führers des Betriebs. Es handelt sich nicht um ein Versprechen, das der Führer des Betriebes nach seinem Belieben abgeben oder unterlassen kann, sondern mit dem Versprechen erfüllt er die vom Gesetz ihm auferlegte Fürsorgepflicht. Die Zusage verliert ihren verpflichtenden Charakter auch nicht dadurch, daß ein Betriebsführer, der von den nationalsozialistischen Grundsätzen tief durchdrungen ist, ohne das Bestehen der gesetzlichen Fürsorgepflicht die Zusage abgegeben hätte.

Unter dem gleichen rechtlichen Gesichtspunkt wie die Ruhegeldzusage betrachtet die neue Lehre auch das Ruhegeld selber. Ausgehend von der Anschauung, daß das Arbeitsverhältnis nicht mehr ein Verhältnis ist, das sich im Austausch gegenseitiger Leistungen erschöpft, sondern in erster Linie ein

78) Vgl. RGZ. 64, 133; 104, 273; Staudinger, Vorbem. 1 c) vor § 759.
79) Vgl. Staudinger, Vorbem. 1 zu § 759.

personenrechtliches Treueverhältnis bildet, können außer der Lohnzahlung die übrigen auf Grund der Treue- und Fürsorgepflicht gewährten Leistungen des Unternehmers nicht mehr als eine aus dem schuldrechtlichen Vertrage fließenden Nebenleistung betrachtet werden. „Insbesondere ist nach der heutigen Auffassung vom Wesen des Arbeitsverhältnisses das Ruhegeld kein nachgewährtes Entgelt für geleistete Dienste. Gleichgültig, ob das Ruhegeld bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, im Laufe oder bei der Beendigung desselben zugesagt, ob es auf Einzelvereinbarung, Betriebsordnung oder Tarifordnung beruht, ist die Gewährung desselben ein Ausfluß der Treue- und Fürsorgepflicht des Unternehmers, beruht auf der ethischen Forderung jeder Gemeinschaft, daß kranke und arbeitsunfähige Gemeinschaftsmitglieder nicht einfach ihrem Schicksal überlassen werden dürfen, sondern für sie gesorgt werden muß. Diese Sorge liegt hier dem Unternehmer ob als demjenigen, für dessen Rechnung die Gefolgschaft tätig ist. Das durch jahrelange Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmer und seinen Gefolgschaftsmitgliedern begründete und immer mehr vertiefte Gemeinschaftsverhältnis endet auch nicht, wenn ein Gefolgschaftsmitglied seine Arbeit nicht mehr leisten kann, weil es seine Arbeitskraft im Dienste des Unternehmers verbraucht hat, sondern dauert fort, da gerade dann erst die Fürsorgepflicht ihre besondere Bedeutung gewinnt“ [80]). Die Ruhegelder wie die anderen sozialen Zuwendungen, die der Unternehmer seinen Gefolgsleuten zahlt, sind daher keineswegs als Geschenk aufzufassen, sondern als Erfüllung eines den Gefolgschaftsmitgliedern zustehenden Rechtes [81]). Die Gewährung des Ruhegeldes kann zwar auf Einzelvereinbarung, auf Betriebsordnung oder auf Tarifordnung beruhen, aber deswegen bestimmt sich der Rechtscharakter des Ruhegeldes nicht nach diesen Normen, etwa als Vertrag, sondern, wie diese Regeln nur eine Konkretisierung des Fürsorgegedankens sind, nach der Treue- und Fürsorgepflicht.

Die Fürsorgepflicht wurde im früheren Arbeitsrecht in eine öffentlichrechtliche Fürsorgepflicht des Unternehmers gegenüber dem Staate und in eine privatrechtliche Fürsorgepflicht gegenüber dem Beschäftigten aufgeteilt. Der erstgenannte Teil umfaßte das Arbeitsschutzrecht. Zu ihm gehörte beispielsweise die Beitragszahlung des Unternehmers zur gesetzlichen Sozialversicherung für den Beschäftigten. In den

80) S. 85 der Begründung des Akademieentwurfs.
81) Vgl. Joerges in: Arbeitsrecht und Volkstum, 1934, Sp. 49.

Kreis der privatrechtlichen Fürsorgepflichten fielen vor allem die Bestimmungen der §§ 617, 618 BGB., § 62 HGB. und §§ 120 a ff. GewO. [82]). Die scharfe Trennung von öffentlichrechtlicher und privatrechtlicher Fürsorgepflicht beim Arbeitsverhältnis ist jedoch abzulehnen, „da es schon an und für sich dem alten deutschrechtlichen und in seiner Wiederbelebung dem heutigen nationalsozialistischen Rechtsgedanken widerspricht, öffentliches und privates Recht all zu scharf zu trennen“ [83]). Die Pflicht zur Fürsorge ergibt sich in ihrer Gesamtheit aus der Betriebsgemeinschaft, der Treueverbundenheit von Führer und Gefolgschaft. In gleicher Weise bestimmt sich das Wesen des Ruhegeldes als Ausfluß der sozialethischen Treue- und Fürsorgepflicht nach dem höheren Gesichtspunkt des Gemeinschaftslebens. Die Gemeinschaft des Betriebes wird durch den Arbeitsvertrag begründet und gestaltet. Endet mit Ablauf des Vertrages das Arbeitsverhältnis, so hören damit die Beziehungen, die Führer und Gefolgschaft des Betriebes miteinander verbinden, nicht auf, sondern wirken auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort, gerade die Versorgungsmaßnahmen des Betriebsführers für inaktive Gefolgschaftsmitglieder treten dann erst wirksam in Erscheinung. Der Rechtscharakter des Ruhegeldes als Ausfluß der Treue- und Fürsorgepflicht wird durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht verändert.

Aus dem Wesen des Ruhegeldes als Ausfluß der in § 2 AOG. verankerten Treue- und Fürsorgepflicht folgt, daß bei Zweifeln über die Voraussetzungen und über den Umfang der Gewährung des Ruhegeldes der sozialethische Gesichtspunkt gegenüber anderen Normen den Vorrang hat und daß die Auslegung nach dem Willen der Parteien zurückzutreten hat.

Pensionen, die den Gefolgschaftsmitgliedern auf Grund ihrer vollen Beitragszahlung von einer Pensionskasse gewährt werden, können naturgemäß nicht als Ausfluß der Treue- und Fürsorgepflicht des Betriebsführers angesehen werden. Auch eine Konstruktion, derartige Leistungen in ähnlicher Weise wie die vom Betriebsführer gewährte Pension als aus dem Geist der Schicksalsverbundenheit und Kameradschaft der Gefolgschaftsmitglieder hervorgegangen zu erklären, ist rechtlich ohne Halt, weil es an einer gesetzlichen Regelung, wie sie für den Betriebsführer im § 2 Absatz 2 AOG. festliegt, für die Gefolgschaftsmitglieder fehlt. Die Beiträge der Gefolgschaftsmitglieder werden zum Vermögen der Kasse zusammengetragen. Aus dem Ver-

82) Vgl. Dersch in: ZdAfDR., 1935, S. 903.
83) Dersch, in: ZdAfDR., 1935, S. 904.

mögen fließen den Empfangsberechtigten die Unterstützungen zu. Wenn es sich bei der Einrichtung um ein Gebilde handelt, das nicht juristische Person ist, kommen als Träger des Vermögens die beitragzahlenden Gefolgschaftsmitglieder in Frage. Bei Pensions- und ähnlichen Kassen mit juristischer Persönlichkeit ist dagegen Subjekt des Kassenvermögens die juristische Person selbst [84]).

---

84) Vgl. Klußmann, S. 55.

V. Einzelne Rechtsfolgen der Versorgungszusage.

1. Die Entstehung des Anspruchs.

Für die Begründung des Anspruchs auf zusätzliche Sozialleistungen kommen, wie schon erörtert, die Tarifordnung, die Betriebsordnung und die Einzelzusage in Betracht. Das Versprechen des Betriebsführers, Ruhegeld zu zahlen, wird im allgemeinen bedingt erteilt. Bis zum Eintritt der Bedingung hat der Gefolgsmann lediglich ein Anwartschaftsrecht, eine auf der Zusage beruhende Aussicht auf die Leistungen. Erst wenn das festgesetzte Ereignis eintritt, verdichtet sich die Anwartschaft zum Anspruch. Je nach der Art der Versorgungseinrichtung und nach den getroffenen Vereinbarungen können die Bedingungen verschieden sein. Am häufigsten wird der Anspruch abhängig gemacht von dem Eintritt des Pensionsfalles, von der Erfüllung einer vorgeschriebenen Wartezeit, von der Beitragszahlung, bei Leistungen aus einer Versicherung auch davon, daß die Anwartschaft aufrechterhalten ist. Der Pensionsfall kann durch ein objektiv feststellbares Ereignis eintreten, wie z. B. Erreichung einer gewissen Altersgrenze, Berufsunfähigkeit oder, falls die Hinterbliebenen versorgt werden sollen, Tod des Gefolgschaftsangehörigen. Bei der Altersversorgung entsteht der Anspruch auf die Leistungen durchweg bei Vollendung des 60. bis 65. Lebensjahres. Der Begriff der Berufsunfähigkeit kann verschieden abgegrenzt werden. Vielfach wird Berufsunfähigkeit angenommen, wenn die „Dienstunfähigkeit" eines Gefolgschaftsmitgliedes im Sinne des Versicherungsgesetzes für Angestellte auf weniger als die Hälfte herabgesunken ist[85]). Neuerdings ist vorgeschlagen worden, für die Feststellung der Invalidität den Begriff der „Dienstunfähigkeit" im § 73 des Deutschen Beamtengesetzes heranzuziehen[86]). Danach wird als dienstunfähig nicht nur der Beamte angesehen, der infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche seiner körper-

85) Unter dieser Voraussetzung leistet z. B. der Pensionär- und Hinterbliebenen-Unterstützungsverband der Angestellten der Kruppschen Werke Unterstützungen an die Mitglieder.

86) Vgl. Heinze in: Wirtschaftstreuhänder, 1937, S. 209 ff.

lichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung seiner Amtspflichten dauernd unfähig ist, sondern schon der Beamte, der innerhalb von 6 Monaten mehr als 3 Monate keinen Dienst getan hat und wenn keine Aussicht besteht, daß er innerhalb weiterer 6 Monate wieder voll dienstfähig wird.

Die Pensionszusage des Betriebsführers kann auch die Bestimmung enthalten, daß die Entstehung des Anspruchs auf die Leistungen vom Betriebsführer im einzelnen Fall festgesetzt wird. Die Mitwirkung des Betriebsführers kann auch in der Weise vereinbart sein, daß der Betriebsführer zu entscheiden hat, ob die Tatsachen, die für einen Eintritt des Pensionsfalles maßgebend sind, im Einzelfall vorliegen oder nicht. Das freie Bestimmungsrecht des Betriebsführers trägt die Gefahr in sich, daß der Betriebsführer den Eintritt der Pensionierung unter Umständen verzögern oder vereiteln kann. Wenn die Feststellung der Invalidität in das Ermessen des Betriebsführers gestellt ist und dieser die Feststellung der Invalidität unbillig verzögert, so daß der Gefolgsmann etwaigen Schädigungen seiner Gesundheit ausgesetzt ist oder Nachteile anderer Art erleidet, so kann er auf Zahlung des zugesagten Ruhegeldes klagen [87]). Verhindert der Betriebsführer durch vorzeitige Kündigung den Eintritt der Bedingung wider Treu und Glauben, so gilt gemäß § 162 BGB. die Bedingung als eingetreten.

Grundsätzlich entsteht der Anspruch auf Zahlung des Ruhegeldes, wenn die vereinbarten Voraussetzungen erfüllt sind. Der Anspruch ist nach Maßgabe der allgemeinen Regeln einklagbar [88]). Nicht selten enthält aber das Pensionsversprechen die Bestimmung, daß der Rechtsanspruch ausgeschlossen sei. Abgesehen davon, daß durch den Ausschluß des Rechtsanspruchs die notwendige Sicherheit in Frage gestellt ist, geschieht der Ausschluß vielfach mit der Begründung, es solle damit zum Ausdruck gebracht werden, daß es sich nicht um Leistungen eines Versicherungsunternehmens handele, das bekanntlich der Versicherungsaufsicht unterliegt. Eine solche nur zum Schein abgegebene Erklärung ist nichtig; infolgedessen besteht in diesen Fällen ein Rechtsanspruch [89]). Auch in den Satzungen der meisten von den Gefolgschaftsmitgliedern geschaffenen Versorgungseinrichtungen finden sich Bestimmungen über den Ausschluß des Rechtsanspruchs. Es handelt sich bei diesen Einrichtungen vorwiegend um ältere Kassen, die von

87) Vgl. Müntinga, S. 23.
88) Vgl. Hancke, S. 24; Arbeitsrecht-Kartei, Karte Ruhegehalt.
89) Vgl. hierzu S. 21 ff. der Schrift des Sozialamts der DAF.

der Möglichkeit, sich unter erleichterten Bedingungen auf eine Kasse mit Versicherungsaufsicht umstellen zu können, bisher noch keinen Gebrauch gemacht haben. Die unter Versicherungsaufsicht stehenden Versorgungseinrichtungen müssen ihren Mitgliedern einen unbedingten Rechtsanspruch auf die Leistungen einräumen. Dafür genießen sie den Vorteil der Steuerfreiheit.

2. Die Fälligkeit des Anspruchs.

Ist dem Ruhegeldberechtigten zur Sicherung seiner Zukunft nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ein Kapital zugesichert, so wird dieses in Ermangelung anderer Bestimmungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Wenn dagegen das Ruhegeld in Form einer dauernden Rente zugesichert ist, gilt als jeweiliger Fälligkeitstermin für die einzelnen Raten zunächst das Vereinbarte. Ist eine Vereinbarung nicht getroffen worden, so wird der Verkehrssitte und dem Zweck einer dauernden Hilfe entsprechend die monatliche Auszahlung wohl am besten den Wünschen des Unternehmers und des Ruhegeldempfängers gerecht. Ob die Zahlung monatlich im voraus oder nachträglich zu leisten ist, hängt ebenfalls von der Vereinbarung ab. Im Zweifel wird die Rente im voraus zu zahlen sein. Das entspricht allgemein der gesetzlichen Regelung der Entrichtung von Renten[90]). Da anderseits der Arbeitslohn in der Regel nachträglich gezahlt wird, würde der Ruhegeldempfänger, wenn sich die Ruhegeldzahlung unmittelbar an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anschließt, auch bei einer nachträglichen Zahlung nicht in Not geraten.

3. Die Höhe des Ruhegeldes.

Ein rechtsgültiges Ruhegeldversprechen hat nicht notwendig eine Einigung über die Höhe der Zuwendungen zur Voraussetzung[91]). Ist eine Abrede getroffen worden, so ist sie für die Höhe der Rente oder des Kapitals maßgebend. Bei der Gewährung einer Rente tritt vielfach eine Staffelung nach bestimmten Gesichtspunkten ein. So findet man häufig, daß sich der Grundbetrag nach der Dauer der Beschäftigung oder der

90) Vgl. z. B. §§ 760, 843, 1580, 1612 und 1710 BGB.

91) Vgl. Urt. des RAG. vom 31. 1. 1931 in: Arbeitsrecht-Kartei, Karte Ruhegehalt, Auslegungsfrage 8.

Beitragsentrichtung um einen Steigerungsbetrag erhöht oder daß aus bevölkerungspolitischen Gründen vor allem den vorzeitig ausscheidenden Gefolgschaftsmitgliedern, die oft noch unversorgte Kinder haben, erhöhte Sätze zukommen. Hat sich der Unternehmer die Bestimmung der Höhe des Ruhegeldes vorbehalten, so hat sich seine Befugnis, die Höhe festzustellen, allgemein in den Grenzen des § 242 BGB. zu halten. Verstößt diese Feststellung offenbar gegen Treu und Glauben, dann kann der Ruhegeldberechtigte eine für ihn günstigere Festsetzung im Klageweg unter analoger Anwendung des § 315 BGB. erlangen [92]).

Von großer Bedeutung ist die Frage, ob und gegebenenfalls inwieweit eine Berechtigung des Unternehmers zur Herabsetzung des Ruhegehaltsanspruchs anerkannt werden kann. Das Reichsarbeitsgericht hat die Befugnis zu einer entsprechenden Verminderung des Ruhegeldanspruchs für zulässig erklärt, wenn der Ruhegeldberechtigte im Laufe seiner Dienstzeit aus einem wichtigen Grund in eine Stellung mit niederen Bezügen versetzt wird [93]). Fraglich ist es, ob die Ruhegeldansprüche wegen Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmers beseitigt oder herabgesetzt werden können. Die Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Reichsarbeitsgerichts hat mit Recht eine Kürzung der Ruhegelder aus Anlaß von Wirtschaftskrisen und nach den daraus folgenden veränderten wirtschaftlichen Verhältnissen des Betriebes im Rahmen der Notverordnung vom 6. Oktober 1931 zugelassen, wenn nämlich die Ruhegelder 15 000 Reichsmark jährlich übersteigen. Im Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 10. 8. 1932 heißt es: „Eine Ausnahme und eine Kürzung auf Grund allgemeiner Rechtsgrundsätze, insbesondere des § 242 BGB. kann aber dann anerkannt werden, wenn eine Herabsetzung der Ruhegehaltsbezüge auf Grund der Notverordnung vom 6. 10. 31 nicht oder nicht mehr möglich und die Höhe des vereinbarten Ruhegehalts geeignet ist, den wirtschaftlichen Bestand des Unternehmens zu erschüttern“ [94]). Im Urteil vom 26. 9. 1934 führt das Reichsarbeitsgericht aus: „Die Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitgebers kann außerhalb des Rahmens der Notverordnung vom 6. 10. 31 (RGBl. I S. 937) nur ganz ausnahmsweise zur Herabsetzung eines Ruhegehalts führen, wenn Treu und Glauben sie erforderlich machen. Dabei

92) Vgl. Müntinga, S. 34.

93) Vgl. Urt. des RAG. vom 3. 12. 1930 in: Arbeitsrecht-Kartei, Karte Ruhegehalt, Auslegungsfrage 3.

94) Arbeitsrecht-Kartei, Karte Ruhegehalt, II. Vgl. ferner die übrigen dort und unter Rechtsprechung I C angeführten Urteile. Dagegen RGZ., 141, 150.

darf aber der wirtschaftliche Niedergang des Arbeitgebers nicht von diesem selbst verschuldet sein, auch ist es nicht angängig, nur einem einzelnen Ruhegehaltsberechtigten eine Kürzung zuzumuten, vielmehr müssen etwaige sonstige Ruhegehaltsberechtigte ebensolche Opfer bringen. Auch muß die Gewähr bestehen, daß die verlangten Opfer den drohenden Zusammenbruch des Unternehmens abzuwenden geeignet sind“ [95]). In allen Fällen wird der Betriebsführer zunächst andere Mittel und Wege suchen und ausschöpfen müssen, ehe er eine Kürzung der Versorgungsbezüge seiner inaktiven Gefolgschaftsmitglieder vornimmt.

4. Die Dauer der Ruhegeldzahlung.

Im allgemeinen ist die Dauer der Ruhegeldgewährung bis zum Lebensende des Berechtigten und bei entsprechender Vereinbarung darüber hinaus für die Hinterbliebenen bemessen. Eine Einschränkung ist meistens für den Fall vorgesehen, daß die Witwe des Gefolgschaftsmitglieds sich wieder verheiratet. Aber auch andere Gründe können die vorzeitige Einstellung der Bezüge rechtfertigen. Zwar können Ruhegeldansprüche grundsätzlich durch Kündigung nicht beseitigt oder gekürzt werden, weil ein der Kündigung unterliegendes Arbeitsverhältnis nicht mehr vorliegt [96]). Aber bei schweren Verfehlungen des Ruhegeldempfängers, vor allem, wenn sich die Weiterzahlung des Ruhegeldes nach Treu und Glauben als unerträgliche Zumutung darstellen würde, ist der Führer des Betriebs berechtigt, die Zahlungen einzustellen [97]). Das ist insbesondere der Fall, wenn der Ruhegeldempfänger in gröblicher Weise seine Treuepflicht gegenüber dem Betriebsführer, die auch noch nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fortbesteht, verletzt. Eine Verletzung der Treuepflicht ist z. B. in einem unehrenhaften Verhalten gegenüber der Betriebsgemeinschaft oder im Verrat der dem Gefolgsmann anvertrauten Betriebsgeheimnisse zu erblicken.

Die Gewährung des Ruhegeldes kann mit der Einschränkung erfolgen, daß sie „bis auf weiteres“ oder „stets widerruflich“ geschehe. Nach der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts kommt es, wenn einem Gefolgsmann ein Ruhegeld bis

95) ArbRSam. 14, 196.
96) Vgl. RGZ. 141, 150.
97) Vgl. ArbRSam. 14, 196.

auf weiteres zugesichert wird, auf die Umstände des Falles an [98]). Das gleiche gilt für die Wirksamkeit eines vorbehaltenen Widerrufsrechts. Eine derartige Klausel ist nur zulässig, wenn sie die Bedeutung hat, daß die Zusage beim Vorliegen eines wichtigen Grundes, z. B. der Leistungsunfähigkeit des Unternehmers oder einer groben Pflichtverletzung des Gefolgmanns widerrufen werden kann.

---

98) Vgl. Urteile des RAG. in: Arbeitsrecht-Kartei, Karte Ruhegehalt, Rechtsprechung 1 A; ArbRSam. 6, 91.

VI. Die Ruhegeldansprüche im Konkurs.

Bei der Prüfung der Frage, wie die Ruhegeldansprüche im Konkursverfahren — und entsprechend im Vergleichsverfahren — des Unternehmers zu behandeln sind, ist eine Trennung vorzunehmen zwischen den Ansprüchen, die v o r der Eröffnung des Konkurses und den Ansprüchen, die n a c h der Eröffnung des Konkurses fällig geworden sind. Im ersten Fall fragt es sich, ob die vor der Konkurseröffnung fällig gewordenen Forderungen das Vorrecht des § 61 Ziffer 1 KO. genießen. Dieses Vorrecht ist m. E. begründet.

Durch § 61 Ziffer 1 KO. ist den „für das letzte Jahr vor der Eröffnung des Verfahrens oder dem Ableben des Gemeinschuldners rückständigen Forderungen an Lohn, Kostgeld oder anderen Dienstbezügen der Personen, welche sich dem Gemeinschuldner für dessen Haushalt, Wirtschaftsbetrieb oder Erwerbsgeschäft zur Leistung von Diensten verdungen hatten" ein Vorzugsrecht gegenüber den anderen Konkursforderungen gegeben. Den Dienstbezügen im Sinne des § 61 KO. sind die Pensionsbezüge gleichzustellen. Zwar besteht das eigentliche Dienst- oder Arbeitsverhältnis, für dessen Dauer die Dienstbezüge gewährt werden, während des Ruhestandes nicht mehr, aber die Pflichten der Fürsorge und Treue gelten über die Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses hinaus. Ausfluß der Fürsorgepflicht des Unternehmers ist neben anderem die Zahlung des Lohnes während des Arbeitsverhältnisses ebenso wie die Gewährung des Ruhegeldes nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Beide Wirkungen sind unter dem Gesichtspunkt des Gemeinschaftsverhältnisses von Führer und Gefolgschaft des Betriebes zu betrachten. Die aus demselben Verhältnis hervorgehenden Lohn- oder Gehaltsbezüge dienen dem gleichen Zweck wie das Ruhegeld, nämlich den Lebensunterhalt des Gefolgsmannes und seiner Angehörigen sicherzustellen. Deshalb hat das Ruhegeld als „Dienstbezug" im Sinne des § 61 Ziffer 1 KO. zu gelten [99]). Das Reichsarbeitsgericht hat

---

99) Vgl. D e n e c k e in: Deutsches Arbeitsrecht, 1937, S. 74 ff.; M ü n t i n g a, S. 62 ff.

in seiner in Band 13, Seite 321/322 abgedruckten Entscheidung den Begriff der Dienstbezüge zwar in diesem weitesten Sinne ausgelegt und nicht unbedingt ein unmittelbares Austauschverhältnis, wie es nach früherer Ansicht dem Arbeitsverhältnis zugrunde lag, gefordert. Das Reichsarbeitsgericht hat aber mit der genannten Entscheidung die Gewährung des Vorrechtes aus § 61 Ziffer 1 KO. für die Ruhegelder abgelehnt, weil mit dem Beginn des Ruhestandes das Arbeitsverhältnis zu bestehen aufgehört habe, ein irgendwie geartetes Austauschverhältnis aber noch vorhanden sein müsse. Nach Jaeger[100]) setzt der Ausdruck „verdingen" des § 61 Ziffer 1 KO. ein Abhängigkeitsverhältnis voraus, wozu eine persönliche und namentlich eine wirtschaftliche („soziale") Abhängigkeit des Dienstpflichtigen verlangt werden muß. Eine dieser Auffassung entsprechende Bindung zwischen dem Führer des Betriebs und dem Gefolgsmann wird aber durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht aufgelöst. Abgesehen von der fortwirkenden Pflicht der Treue gegenüber dem Führer des Betriebes wird sich der pensionierte Gefolgsmann auch in wirtschaftlicher Hinsicht von seinem Dienstherrn abhängig fühlen, zumal er im allgemeinen seine Arbeitskraft zu weiterer Erwerbsmöglichkeit nicht mehr verwenden kann. Ist das Ruhegeld vom Betriebsführer widerruflich zugesagt, so wird der Ruhegeldberechtigte nicht versuchen, den Anspruch durch Klage geltend zu machen, weil er alsdann damit rechnen muß, daß der Betriebsführer von seinem Widerrufsrecht Gebrauch macht[101]).

Die nach § 61 Ziff. 1—4 KO. bevorrechtigten Forderungen müssen binnen einem Jahr vor Konkurseröffnung entstanden oder fällig geworden sein[102]). Die herrschende Meinung hält die Lohnforderungen, wenn der Lohn für die im Konkursvorjahr geleisteten Dienste geschuldet wird, für bevorrechtigt. Sie versagt aber den Ruhegeldbezügen das Vorrecht mit der Begründung, daß die Dienste, für die das Ruhegeld gezahlt würde, in ihrer Gesamtheit nicht ausschließlich im Konkursvorjahr geleistet worden seien[103]).

---

100) Vgl. Kommentar zu KO., Anm. 14 zu § 61.

101) Vgl. Müntinga, S. 63.

102) Jaeger, Komm. zur KO., Anm. 12 a) zu § 61.

103) Jaeger, Komm. zur KO. Anm. 17 zu § 61; ferner RGZ. 2, 142; Urteil des OLG. Köln v. 5. 4. 07 in Leipz. Zeitschr. 1907, Sp. 680. — Jaeger (Anm. 16 a) zu § 61) vertritt noch die Ansicht, Ruhegehaltsansprüche, die auf Grund eines Dienstvertrages den früheren Angestellten gezahlt würden, stellten ein nachträgliches Entgelt für die ehemaligen Gesamtdienste dar, nicht aber den Gegenwert für die im Konkursvorjahr geleisteten Dienste.

Diese Ansicht ist heute nicht mehr haltbar. Die Dienstbezüge während des Dienstverhältnisses und die Ruhegeldansprüche haben als einheitliche Quelle die Fürsorge- und Treuepflicht von Führer und Gefolgschaft des Betriebes. Wenn auch die Ruhegeldansprüche anders als die Lohnansprüche nicht unmittelbar aus § 2 Absatz 2 AOG. hergeleitet werden können, sondern stets einer besonderen Begründung bedürfen, so ist, da ihre Begründung durchweg zeitlich mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages zusammenfällt, die Forderung auch zumeist früher als im letzten Jahre vor Konkurseröffnung entstanden. Rückstände des letzten Jahres vor Konkurseröffnung sind die für das letzte Jahr bestimmten, und zwar für dasselbe Jahr, in welchem bei den pensionierten Gefolgsmännern in gleicher Weise die Lebensbedürfnisse befriedigt werden sollen wie bei den aktiven Gefolgschaftangehörigen [104]).

Der Sinn der Vorschrift des § 61 KO. ist, daß Forderungen, die dringend erfüllt werden müssen, weil sie z. B. für den Lebensunterhalt des Berechtigten erforderlich sind, gegenüber gewöhnlichen Forderungen bevorzugt werden. Da die Ruhegelder dem Gefolgsmann nach Verbrauch seiner Arbeitskraft das Dasein sichern sollen und er im allgemeinen auf die Versorgungsbezüge angewiesen ist, verdienen die Ruhegelder ebenso wie rückständige Lohnansprüche des letzten Jahres den Vorrang des § 61 Ziffer 1 KO. Der Akademieentwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis hat es daher auch nicht als mit der Treue- und Fürsorgepflicht vereinbar gehalten, daß die Ruhegeldempfänger mit der Konkurseröffnung überhaupt keine Zahlungen zur Bestreitung ihres notwendigen Lebensunterhalts mehr erhalten sollten, während der Gemeinschuldner, der den Konkurs vielleicht in gröblichster Weise verschuldet hat, nach § 58 Ziffer 3 KO. seinen Lebensunterhalt noch aus der Masse erhält [105]). Aus diesem Grunde sieht § 87 Absatz 1 Satz 1 des Akademieentwurfs vor: „Im Konkurse sind die aus dem letzten Jahr rückständigen Ruhegeldforderungen bis zur Höhe von 150 Reichsmark monatlich bevorrechtigte Forderungen gemäß § 61 Nr. 1 KO."

Für die nach der Konkurseröffnung fällig gewordenen Ruhegeldansprüche ist zu prüfen, ob diese Forderungen als gewöhnliche Forderungen oder als Masseschulden anzusehen sind. Als Masseschulden bezeichnet § 59 Ziffer 2 KO. die Ansprüche aus zweiseitigen Verträgen, deren Erfüllung zur Konkursmasse

104) Vgl. Müntinga, S. 65.
105) Vgl. S. 87 der Begründung des Akademieentwurfs.

verlangt wird oder für die Zeit nach der Eröffnung des Verfahrens erfolgen muß. Die bisherige Rechtsprechung und die Rechtslehre haben auch die in der Zeit nach Konkurseröffnung entstehenden Ruhegeldansprüche des Gefolgschaftsmitgliedes sowie die der Witwe und der Kinder nur als einfache Konkursforderungen gelten lassen und nicht einmal die Anmeldung einer Schadensersatzforderung zum Konkurs zugelassen [106]). Nach dieser Auffassung sollen unter Fall 2 des § 59 Ziffer 2 KO. nur Ansprüche aus solchen gegenseitigen Verträgen fallen, die der Gegner für die Zeit des Konkurses zu erfüllen hat; da zwar Ruhegeldansprüche ihren Rechtsgrund im ehemaligen Dienstverhältnis hätten, aber ein nachzugewährendes Entgelt für die Gesamtheit früher geleisteter Dienste darstellten, könnten sie keine Masseg läubigerrechte bilden [107]). Die Folgerung beruht noch auf der Anschauung, daß das Arbeitsverhältnis ein gegenseitiges Schuldverhältnis sei, das sich mit der Erfüllung der beiderseits geschuldeten Leistungen erledige. Die nationalsozialistische Rechtsauffassung erblickt jedoch, wie bereits näher dargelegt worden ist, in dem Arbeitsverhältnis ein auf Treue, Fürsorge, Ehre und Kameradschaft aufgebautes Gemeinschaftsverhältnis, das sich niemals allein in der Erfüllung rein schuldrechtlicher Verbindlichkeiten erschöpfen kann, sondern von sittlichen Normen beherrscht wird. Das aus Betriebsmitteln gewährte Ruhegeld ist deshalb nicht mehr nachträgliches Entgelt für die früheren Dienstleistungen, sondern Verwirklichung der sozialen Treue- und Fürsorgepflicht. Obwohl § 59 Ziffer 2 KO. voraussetzt, „daß die Erfüllung des Vertrages zur Konkursmasse verlangt wird, d. h., daß an die Konkursmasse noch eine Leistung erfolgt, die Konkursmasse einen Vorteil erhält, so daß die bevorzugte Befriedigung aus der so vermehrten Masse der Billigkeit entspricht“ [108]), so wirkt doch die Treueverbundenheit besonders der langjährigen Gefolgschaftsangehörigen mit dem Führer des Betriebes während des Ruhestandes so nachhaltig fort, daß eine plötzliche Loslösung des Treueverhältnisses und die notwendige Übernahme der Fürsorgeverpflichtungen durch den Konkursverwalter als mit dem Wesen des Ruhegeldanspruchs unvereinbar bezeichnet werden muß. Denecke weist in diesem Zusammenhang mit Recht darauf hin, daß das Erlöschen der Fürsorgepflicht zumal dann nicht einzusehen ist, wenn der Betrieb als solcher zunächst weiter fortgeführt und

106) Vgl. Denecke in: Deutsches Arbeitsrecht, 1937, S. 74; Jaeger, Komm. zur KO. Anm. 8 zu § 59; ArbRSam. 17, 91; 8, 117; 11, 518; 15, 359.

107) Jaeger, a. a. O., Anm. 8 zu § 59.

108) Hueck in: ArbRSam. 14, 256.

bei einem Zwangsvergleich möglicherweise gar nicht eingestellt wird [109]). Er betont weiter, daß sich die Konkursgläubiger unter der Berücksichtigung, daß der Vermögenswert des Unternehmens nicht allein vom Unternehmer, sondern zu einem wesentlichen Teil durch die gemeinsame Arbeit von Unternehmer und Gefolgschaft geschaffen worden sei, nicht dagegen wehren könnten, den Gefolgschaftsmitgliedern ebenso wie dem Unternehmer gemäß § 58 Ziffer 3 KO. die Mittel zum Lebensunterhalt weiter zu zahlen. Der Akademieentwurf schlägt in diesem Sinn in § 87 Absatz 1 Satz 2 vor: „Die nach der Konkurseröffnung fällig werdenden Ruhegeldforderungen sind bis zur gleichen Höhe und bis zur Dauer eines Jahres seit Konkurseröffnung Masseschulden gemäß § 59 Nr. 2 KO., und zwar auch dann, wenn die Voraussetzungen erst während des Konkurses eingetreten sind". Der Entwurf hat demnach die Ruhegeldforderungen den sonstigen Lohnforderungen nicht völlig gleichgestellt, sondern berücksichtigt, daß jeder Ruhegeldanspruch, u. a. durch die Leistungsfähigkeit des Unternehmens bedingt ist, daß also der Ruhegeldempfänger im Notfalle auch Opfer zu bringen hat, um nicht andere Gläubiger zu benachteiligen. Im Entwurf haben die vom Akademie-Ausschuß erwogenen Möglichkeiten, dem Konkursverwalter ein Kündigungsrecht hinsichtlich der Ruhegeldansprüche nach § 22 KO. oder ein Leistungsverweigerungsrecht entsprechend § 86 Absatz 2 des Entwurfs einzuräumen, keinen Niederschlag gefunden [110]). Die Bestimmung sieht sowohl für die rückständigen als auch für die nach Konkurseröffnung fällig werdenden Ruhegelder der Höhe nach die Grenze von 150 Reichsmark und der Zeit nach die Grenze von 1 Jahr nach Konkurseröffnung vor. Für die weitergehenden Ruhegeldforderungen soll es bei der Regelung der Konkursordnung verbleiben (§ 87 Absatz 2 des Entwurfs).

Eine andere rechtliche Behandlung als die Forderungen auf die vom Unternehmer zu gewährenden Ruhegelder erfahren im Konkursfall die Ruhegeldforderungen solcher Gefolgschaftsmitglieder, die Beiträge zu einer Versorgungseinrichtung geleistet haben. Wenn es sich bei dieser Einrichtung um einen Verband mit eigener Rechtspersönlichkeit handelt, kommt es zu einem Sonderkonkurs nach § 213 KO., für den die Vorschriften über den Konkurs über das Vermögen einer Aktiengesellschaft (§§ 207, 208 KO.) entsprechende Anwendung finden. Da nur die Verbandsmitglieder an diesem Verfahren beteiligt sind,

109) Vgl. Denecke, a. a. O., S. 74 ff.
110) Vgl. S. 87 der Begründung des Akademieentwurfs.

können sie nicht durch die Rechte anderer Gläubiger benachteiligt werden.

Ist die Versorgungseinrichtung, zu der die Gefolgschaftsmitglieder Beiträge zahlen, als Verein ohne Rechtsfähigkeit aufgezogen, so hat der Verein anders als die Gesellschaft des bürgerlichen Rechts, bei der kein selbständiger Konkurs über das Gesellschaftsvermögen zulässig ist, passive Partei- und daher Konkursfähigkeit [111]). Der nichtrechtsfähige Verein hat als Schuldner die Stellung eines rechtsfähigen Vereins (§ 72 KO., § 50 Absatz 2 ZPO.), der Konkurs ist nicht Sonderkonkurs, sondern Gesamtkonkurs [112]). Als Konkursgläubiger sind am Verfahren alle Vereinsmitglieder, die zu Beginn des Konkurses gegen den Verein einen begründeten persönlichen Vermögensanspruch hatten, beteiligt [113]).

Schwieriger ist die Rechtslage, wenn der Konkurs über das Vermögen eines Betriebsinhabers eröffnet ist, der keine feste Rechtsform für die zusätzliche Versorgung seiner Gefolgschaftsmitglieder eingerichtet hat, sondern bei dem die von den Gefolgschaftsmitgliedern entrichteten Beiträge in einen Pensionsfonds geflossen sind oder bei dem dieser Fonds aus Betriebsmitteln gespeist worden ist. Hier bietet das Gesetz keine Möglichkeit, den Ruhegeldberechtigten einen Vorzug vor anderen Konkursgläubigern zu verschaffen. Der Fonds bildet einen Teil des Vermögens des Gemeinschuldners und fällt in die Konkursmasse. Da weder ein Sonderkonkurs noch eine Aussonderung oder Absonderung möglich ist, bleibt den Ruhegeldberechtigten nichts anderes übrig, als ihre Ruhegeldansprüche gemäß § 65 KO. zur Konkursmasse anzumelden [114]). Man kann zwar in den Fällen, in denen die von den Gefolgschaftsangehörigen zu leistenden Beiträge zu dem Pensionsfonds vom Lohn einbehalten worden sind, daran denken, diesen Forderungen das Vorrecht des § 61 Ziffer 1 KO. zuteil werden zu lassen. Aber diese Behandlung würde den Ruhegeldberechtigten nur wenig Vorteil bringen. Denn es kämen hierfür lediglich die rückständigen Forderungen des letzten Jahres vor der Eröffnung des Konkursverfahrens in Betracht. Denecke [115]) schlägt daher vor, eine gesetzliche Regelung bei den Bestimmungen über die Betriebsordnung im AOG. zu treffen, wonach die angesammelten Bei-

111) Vgl. Jaeger, a. a. O., Anm. 14 zu § 213.
112) Wie vor.
113) Vgl. Jaeger, a. a. O., Anm. 17 zu § 213.
114) Vgl. Denecke in: Deutsches Arbeitsrecht, 1937, S. 78.
115) Wie vor.

träge besonders anzulegen sind und den Gefolgschaftsmitgliedern in diese ein Recht zur bevorzugten Befriedigung zu gewähren ist, wie es in § 35 des Hypothekenbankgesetzes und in § 61 des Gesetzes für private Versicherungsgesellschaften geschehen sei. Die vorgeschlagene Regelung verdient besonders Beachtung wegen der grundsätzlichen Forderung nach einer möglichst großen Sicherheit der vom Betriebsführer in Aussicht gestellten sozialen Leistungen.

VII. Die Besteuerung bei der zusätzlichen Gefolgschaftsversorgung.

Bei der zusätzlichen Versorgung von Gefolgschaftsangehörigen spielt die Besteuerung eine wichtige Rolle. Vor allem bei der Neugründung und bei der Umstellung einer Versorgungseinrichtung ist die Frage, welche Vorteile in steuerlicher Hinsicht erzielt werden können, für den Unternehmer von großer Bedeutung.

Die einschlägigen Steuerfragen lassen sich grundsätzlich nach folgenden drei Gesichtspunkten betrachten:

1. inwieweit die einzelnen sozialen Versorgungseinrichtungen selbst steuerpflichtig sind,
2. inwieweit der Betrieb und
3. inwieweit die Gefolgschaftsmitglieder die sozialen Leistungen zu versteuern haben [116]).

1. Die Versorgungseinrichtungen.

Bei der steuerlichen Behandlung der sozialen Betriebsversorgungseinrichtungen heben sich besonders die Leistungen aus bilanzmäßig ausgewiesenen Sonderfonds, die rechtsfähigen und nichtrechtsfähigen Vereine, die Pensionskassen und Gruppenpensionskassen hervor. Unter diesen Rechtsformen bestehen heute noch zahlreiche Einrichtungen in Betrieben, die den Erfordernissen der geltenden Steuergesetzgebung nicht entsprechen. Für diese Einrichtungen ist Gelegenheit gegeben, sie auf die günstigeren Formen umzustellen. Wird von dieser Gelegenheit nicht rechtzeitig Gebrauch gemacht, bleibt den Einrichtungen die Befreiung von der Steuer für die Zukunft versagt.

Wenn die sozialen Leistungen an die ausgeschiedenen oder an die noch tätigen Gefolgschaftsmitglieder aus laufenden Betriebsmitteln gewährt werden, bietet die steuerliche Behandlung keine Besonderheit, da die Zuwendungen bilanzmäßig

116) Vgl. S. *32* der Schrift des Sozialamts der DAF.

nicht als solche hervortreten und dementsprechend wie die Betriebsmittel selbst behandelt werden müssen. Von den Betriebsinhabern wurde aber bisher in der Regel ein besonderer Betriebsfonds für soziale Zuwendungen an die Gefolgschaft errichtet, für den bestimmte Beträge in die Bilanz eingestellt wurden. Die Leistungen flossen dann aus diesen Sonderfonds; das Sondervermögen bildete mit dem Betriebskapital rechtlich und wirtschaftlich eine Einheit. Durch die besondere buchmäßige Festhaltung als „Sozialfonds" oder dergl. genossen die Beträge des Sonderfonds nach Maßgabe des § 9 Ziffer 10 KStG. 1925 den Vorteil der Steuerfreiheit. Die Zuführung weiterer Mittel zu dem Sonderfonds stand im freien Ermessen des Unternehmers. Auch seine Entscheidung über die Zuteilung an die Gefolgschaftsmitglieder unterlag nur geringen Beschränkungen. Den hierdurch auftretenden Mangel an Sicherheit zu beseitigen, boten die früheren Steuergesetze keinerlei Handhabe. Durch die neuen Steuergesetze wird die Forderung nach Sicherheit weitestgehend erfüllt.

Neben den sozialen Sonderfonds der Betriebe war nach den früheren steuerrechtlichen Vorschriften auch allen Versorgungseinrichtungen Steuerfreiheit zugebilligt, die sich als „Kasse" kennzeichneten, wobei es keinen wesentlichen Unterschied bedeutete, ob sie rechtsfähige oder nichtrechtsfähige Gebilde waren, ob ein Rechtsanspruch auf die Leistungen bestand oder nicht. So waren nach dem Einkommensteuergesetz (EStG.) vom 10. August 1925 [117]) (§ 17 Absatz 1 Ziffer 7) Zuwendungen an Unterstützungs-, Wohlfahrts- und Pensionskassen des Betriebs des Steuerpflichtigen abzugsfähige Sonderleistungen unter der einzigen Voraussetzung, daß die dauernde Verwendung für die Zwecke der Kassen gesichert war. Das Vermögensteuergesetz (VStG.) vom 10. August 1925) [118]) schrieb im § 4 Absatz 1 Ziffer 9 vor, daß rechtsfähige Pensions-, Witwen-, Waisen-, Sterbe-, Kranken-, Unterstützungs- und sonstige Hilfskassen für Fälle der Not oder der Arbeitslosigkeit von der Vermögensteuer frei waren. Das gleiche galt ferner nach derselben Vorschrift für nichtrechtsfähige Kassen dieser Art, wenn die dauernde Verwendung der Einkünfte für die Zwecke der Kassen und für den Fall der Auflösung einer Kasse die Verwendung ihres Kapitals für entsprechende Zwecke gesichert war. Die Befreiung dieser Kassen von der Körperschaftsteuer war in § 9 Absatz 1 Ziffer 10 des Körperschaftsteuergesetzes (KStG.) vom 10. August

117) RGBl. I, S. 189.
118) RGBl. I, S. 233.

1925 [119]) in wörtlicher Übereinstimmung mit der vorbezeichneten Bestimmung des VStG. ausgedrückt.

Die Steuergesetzgebung des Dritten Reiches hat auch auf diesem Gebiet notwendigen Wandel geschaffen und grundsätzlich nur den Kassen mit Rechtsfähigkeit die Steuerfreiheit belassen.

Das VStG. vom 16. Oktober 1934 [120]) läßt durch § 3 Absatz 1 Ziffer 7 und das KStG. vom gleichen Tage [121]) läßt durch § 4 Absatz 1 Ziffer 7 rechtsfähige Pensions-, Witwen-, Waisen-, Sterbe-, Kranken-, Unterstützungskassen und sonstige rechtsfähige Hilfskassen für Fälle der Not und Arbeitslosigkeit nach näherer Anordnung des Reichsministers der Finanzen steuerfrei.

Die grundlegenden näheren Anordnungen hat der Reichsminister der Finanzen in den Durchführungsbestimmungen zum Vermögensteuergesetz vom 2. Februar 1935 [122]) und in der Ersten Verordnung zur Durchführung des Körperschaftsteuergesetzes vom 6. Februar 1935 [123]) getroffen. Da beide Anordnungen im wesentlichen gleichlautend sind, soll zur Vermeidung von Wiederholungen nur auf die Körperschaftsteuerdurchführungsverordnung (KStDVO.) eingegangen werden.

In § 13 dieser Vorschrift werden zunächst allgemein die Voraussetzungen für die Steuerbefreiung angeführt, nämlich

„1. Die Kasse muß für Zugehörige oder frühere Zugehörige eines einzelnen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs oder mehrerer wirtschaftlich miteinander verbundener Geschäftsbetriebe bestimmt sein. Zu den Zugehörigen im Sinn dieser Bestimmung rechnen auch deren Angehörige (§ 10 des Steueranpassungsgesetzes).

2. Die Mehrzahl der Personen, denen die Leistungen der Kasse zugute kommen sollen (Leistungsempfänger), darf sich nicht aus dem Unternehmer oder dessen Angehörigen oder bei Gesellschaften nicht aus den Gesellschaftern oder deren Angehörigen zusammensetzen.

3. Bei Auflösung der Kasse darf ihr Vermögen satzungsmäßig nur den Leistungsempfängern oder deren Angehörigen zufallen oder für ausschließlich gemeinnützige oder mildtätige Zwecke verwendet werden.

---

119) RGBl. I, S. 208.
120) RGBl. I, S. 1052.
121) RGBl. I, S. 1031.
122) RGBl. I, S. 110.
123) RGBl. I, S. 163.

4. Außerdem müssen bei Kassen mit Rechtsanspruch der Leistungsempfänger die Voraussetzungen der §§ 14, 16, bei Kassen ohne Rechtsanspruch der Leistungsempfänger die Voraussetzungen der §§ 15, 16 erfüllt sein."

Alsdann werden weitere Voraussetzungen aufgeführt, wobei eine scharfe Trennung zwischen den Kassen mit Rechtsanspruch und den Kassen ohne Rechtsanspruch der Leistungsempfänger gemacht wird. Die Kassen mit Rechtsanspruch müssen nach § 14 der genannten Durchführungsverordnung als Versicherungsunternehmen nach dem Gesetz über die Versicherungsaufsicht oder als öffentlich-rechtliche Versicherungsanstalt beaufsichtigt werden. Weiter wird verlangt, daß der Betrieb der Kassen nach dem Geschäftsplan als soziale Einrichtung sichergestellt ist. Diese Voraussetzung liegt insbesondere dann nicht vor, wenn das Arbeitseinkommen der Mehrzahl der Leistungsempfänger 6000 RM. jährlich übersteigt oder wenn die Leistungen der Kasse als Pension 4000 RM. jährlich, als Witwengeld 3000 RM. jährlich, als Waisengeld 1200 RM. jährlich für jede Waise, als Sterbegeld 500 RM. als Gesamtleistung übersteigen. Für die Kassen ohne Rechtsanspruch wird vorausgesetzt, daß die ausschließliche und unmittelbare Verwendung des Vermögens und der Einkünfte der Kasse satzungsmäßig und tatsächlich für die Zwecke der Kasse dauernd gesichert ist, daß die Gefolgschaft zu laufenden Beiträgen oder zu sonstigen Zuschüssen nicht verpflichtet sein darf und daß der Gefolgschaft oder den Vertrauensmännern der Gefolgschaft satzungsmäßig und tatsächlich das Recht zusteht, an der Verwaltung sämtlicher Beträge, die der Kasse zufließen, beratend mitzuwirken.

Die in den §§ 14 und 15 der KStDVO. enthaltenen Voraussetzungen unterscheiden nicht nur zwischen Kassen mit und ohne Rechtsanspruch der Leistungsempfänger, sondern sie führen auch begrifflich verschiedene Kassen auf. Während § 14 von rechtsfähigen Pensionskassen und ähnlichen rechtsfähigen Kassen spricht, nennt § 15 rechtsfähige Unterstützungskassen und sonstige rechtsfähige Hilfskassen für Fälle der Not oder Arbeitslosigkeit. Im ersten Falle sind vor allem rechtsfähige Pensions-, Witwen- und Waisenkassen sowie Sterbekassen gemeint, wobei der Reichsfinanzhof unter Pensionskasse nur eine Kasse versteht, deren Leistungen grundsätzlich in laufenden, im Regelfall lebenslänglichen Zahlungen besteht[124]). Diesen Kassen kommt also die Steuerbefreiung nur zu, wenn dem Gefolgsmann ein Rechtsanspruch auf die Kassenleistungen einge-

124) RFH. 22, 119.

räumt ist und die Kasse einem der aus der Befreiungsvorschrift hervorgehenden sozialen Zwecke dient [125]). Kassen, die regelmäßig Altersversorgungsbezüge gewähren, auf deren Leistungen aber kein Rechtsanspruch besteht, sind demnach nicht steuerbefreit. Vielmehr ist die Steuerbefreiung von Kassen ohne Rechtsanspruch nur auf solche rechtsfähige Kassen beschränkt, die als „Unterstützungskassen und sonstige rechtsfähige Hilfskassen für Fälle der Not oder Arbeitslosigkeit", also stets nur im einzelnen Bedürftigkeitsfall Leistungen gewähren.

Auch bei den nichtrechtsfähigen Kassen wird eine eigene Organisation und eine gewisse Selbständigkeit gegenüber dem Unternehmen verlangt. Dabei ist es unwesentlich, welche Bezeichnung die soziale Einrichtung führt, die Bezeichnung als „Kasse" ist nicht erforderlich [126]). Während bei den rechtsfähigen sozialen Kassen die Erfüllbarkeit der versprochenen Leistungen durch die besonderen Bedingungen der Versicherungsaufsichtspflicht und der Sicherstellung ihres Betriebs als soziale Einrichtung als ausreichende Voraussetzungen angesehen werden, sind für die sozialen Kassen des § 15 der KStDVO. weitere Voraussetzungen für die Steuerbefreiung vorgeschrieben, deren wichtigste ist, daß die dauernde Verwendung des Vermögens und der Einkünfte der Kasse satzungsmäßig und tatsächlich für die bestimmten Zwecke gesichert ist. Diese Vorschrift stellt insofern eine Erleichterung gegenüber den rechtsfähigen Kassen mit Rechtsanspruch dar, als diese Kassen durch die Versicherungsaufsicht verpflichtet sind, ihr Vermögen mündelsicher anzulegen, während die den Unterstützungs- oder ähnlichen Kassen ohne Rechtsanspruch zugeflossenen Vermögensbeträge vom Betriebsvermögen nicht getrennt oder gar dinglich gesichert zu werden brauchen, sondern im Geschäftsbetrieb verbleiben können. Die Sicherung muß jedoch nach zwei Richtungen hin vorliegen: Die einseitige Verfügungsmacht über Vermögen und Einkünfte der Kasse muß dem Unternehmer entzogen oder wenigstens nur zur Erfüllung des Zweckes beschränkt sein. Ferner dürfen das Vermögen und die Einkünfte der Kasse dem Zugriff der Gesellschaftsgläubiger nicht ausgesetzt sein [127]).

Die hier aufgezeigten Voraussetzungen für eine soziale Kasse, sei es, daß sie zum Zwecke der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung errichtet ist, sei es, daß sie von

---

125) Vgl. Kennerknecht, Anm. 109 zu § 4 KStG.
126) Vgl. Kennerknecht, Anm. 110 zu § 4 KStG.
127) RFH. 12, 231; vgl. Kennerknecht, Anm. 110 zu § 4 KStG.

Fall zu Fall zur Besserung der wirtschaftlichen Lage der Gefolgschaftsmitglieder eingreift, entsprechen im wesentlichen den Anforderungen, die das Sozialamt der DAF. für solche Einrichtungen aufgestellt hat und die auch verlangt werden müssen. Bei Neugründung derartiger Kassen werden sich die Unternehmer mit Rücksicht auf die Steuerbefreiung an diese Vorschrift halten.

In vielen Betrieben bestanden aber schon vor Erlaß der neuen Steuergesetze soziale Kassen, Unterstützungsfonds und dergl., die den heutigen Anforderungen nicht gerecht werden. Ihnen bleibt nur der Weg, sich den neuen Bestimmungen entsprechend umzustellen, wenn ihnen die Steuerfreiheit in der Zukunft nicht versagt sein soll. Daß diese Umstellungen in vielen Fällen nicht ohne Schwierigkeit vollzogen werden können, erhellt am besten aus der Tatsache, daß die Höhe der früher steuerbegünstigten Fonds über eine halbe Milliarde Reichsmark beträgt und noch nicht 10 v. H. dieses Kapitals aus dem jeweiligen Betriebsvermögen herausgenommen sein wird[128]). Zur Vermeidung von Härten, die eine plötzliche Umstellung mit sich bringen würde, sind die Kassen und Fonds, die am 1. Januar 1936 schon bestanden, noch steuerfrei. Die Richtlinien für die Veranlagung zur Einkommensteuer und Körperschaftsteuer für 1937 bestimmen, daß die innerhalb des Kalenderjahrs 1936 gegründeten Kassen, die die neuen Voraussetzungen für die Steuerbefreiung erfüllen, bereits bei der Veranlagung für 1936 steuerfrei bleiben sollten[129]). Hiermit wurde die grundsätzliche Vorschrift des § 16 der KStDVO. vom 6. 2. 1925 wirkungslos. Nach § 16 trat die Steuerbefreiung erst mit Beginn des folgenden Kalender-(Wirtschafts-)jahrs ein, wenn die in den §§ 13 bis 15 der Durchführungsverordnung genannten Voraussetzungen erst im Laufe eines Kalender-(Wirtschafts-)jahrs erfüllt wurden. Der Reichsfinanzminister hat hierzu noch folgendes zur Beachtung empfohlen[130]):

„a) Die Erleichterung gilt nicht nur für neugegründete Kassen, sondern auch für bereits bestehende Kassen, die erst im Lauf des Kalenderjahrs 1936 umgestellt worden sind. Voraussetzung ist, daß die bestehenden Kassen nach den bisherigen Vorschriften von der Körperschaftsteuer befreit waren;

---

128) Vgl. S. 42 der Schrift des Sozialamts der DAF.

129) Siehe Runderlaß des Reichsministers der Finanzen vom 15. Februar 1938 (Reichssteuerblatt 1938, S. 193).

130) Wie vor: RStBl. 1938, S. 232.

b) die Gründung oder Umstellung der Kasse muß für das Kalenderjahr 1935 (Wirtschaftsjahr 1934/35) oder für das Kalenderjahr 1936 (Wirtschaftsjahr 1935/36) beschlossen worden sein;

c) es ist nicht notwendig, daß der Beschluß über die Gründung oder Umstellung der Kasse gleichzeitig mit dem Beschluß über das Geschäftsergebnis des Unternehmens gefaßt wird;

d) in jedem Fall müssen die Unternehmen und die Kassen bis zum 31. Dezember 1936 alle Maßnahmen getroffen haben, um die für die Steuerfreiheit vorgesehenen Voraussetzungen zu erfüllen.

Entsprechendes gilt für die in den Kalenderjahren 1937 und 1938 gegründeten und umgestellten Kassen.

Die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der rechtsfähigen Pensionskassen und ähnlichen rechtsfähigen Kassen (§§ 13 bis 15 der Ersten KStDVO.) erfordern eine lange Frist für die Umstellung dieser Kassen. Die beteiligten Wirtschaftskreise haben gebeten, diesen Schwierigkeiten zu entsprechen. Es ist eine Verlängerung der Übergangsvorschrift (§ 17 der Ersten KStDVO.) erforderlich. Bei der Veranlagung zur Körperschaftsteuer für die Kalenderjahre 1936 bis 1938 sind daher noch die Steuerbefreiungsvorschriften des § 9 Absatz 1 Nr. 10 KStG. 1925 anzuwenden. Hiernach sind steuerfrei:

Rechtsfähige Pensions-, Witwen-, Waisen-, Sterbe-, Kranken-, Unterstützungs- und sonstige Hilfskassen für Fälle der Not oder der Arbeitslosigkeit; das gleiche gilt für nichtrechtsfähige Kassen dieser Art, wenn die dauernde Verwendung der Einkünfte für die Zwecke der Kassen und für den Fall der Auflösung einer Kasse die Verwendung ihres Kapitals für entsprechende Zwecke gesichert ist.

Diese Steuerfreiheit gilt nur für Kassen, die am 1. Januar 1936 bereits bestanden und auch schon damals die Voraussetzungen des § 9 Absatz 1 Nr. 10 KStG. 1925 erfüllt haben."

Nach den gleichen Richtlinien dürfen Unterstützungsfonds, die nach dem KStG. 1925 als steuerfrei anerkannt worden sind, auch bei der Veranlagung für die Kalenderjahre 1936 bis 1938 steuerfrei bleiben. Diese Unterstützungsfonds müssen jedoch die Voraussetzungen, die nach dem KStG. 1925 erforderlich waren, noch erfüllen und dürfen nur für den vorgesehenen Zweck verwendet werden. —

Bisher war nur von der steuerlichen Behandlung betriebseigener Versorgungseinrichtungen die Rede. Hiervon weicht die

Besteuerung der betriebsfremden sozialen Einrichtungen erheblich ab. Die Anstalten der gesetzlichen Sozialversicherung und die Zusatzversorgungsanstalten des öffentlichen Rechts sind nicht steuerpflichtig. Zwar sind nach § 1 Absatz 1 Ziffer 6 KStG. 1934 Betriebe gewerblicher Art von Körperschaften des öffentlichen Rechts unbeschränkt körperschaftsteuerpflichtig. Aber zu diesen Betrieben gehören nach § 4 Absatz 1 der KStDVO. nicht die sog. Hoheitsbetriebe, d. h. Betriebe von Körperschaften des öffentlichen Rechts, die überwiegend der Ausübung der öffentlichen Gewalt dienen. Wenn in den Richtlinien für die Veranlagung zur Einkommen- und Körperschaftsteuer für 1937 ausdrücklich bestimmt ist, daß zu den Hoheitsbetrieben auch die Betriebe der öffentlich-rechtlichen Träger der Reichsversicherung (Sozialversicherung) zählen [131]), so muß dies auch für die übrigen Versorgungsanstalten gelten, die als Körperschaften des öffentlichen Rechts nicht „einer nachhaltigen wirtschaftlichen Tätigkeit zur Erzielung von Einnahmen oder anderen wirtschaftlichen Vorteilen dienen", wie z. B. für die Zusatzversorgungsanstalt des Reichs und der Länder sowie für die entsprechenden Einrichtungen der Reichsbahn und der Reichspost.

Anders ist dagegen die steuerliche Behandlung der Versicherungsunternehmungen. Früher waren die öffentlich-rechtlichen Versicherungsanstalten, die auf Gegenseitigkeit begründet waren und die nur Mitglieder versicherten, nach § 9 Absatz 1 Ziffer 5 KStG. 1925 steuerfrei und die Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit waren, wenn sie nur Mitglieder versicherten, nach § 4 Abstz 2 a in Verbindung mit § 15 Absatz 1 Nr. 5 und 7 KStG. 1925 weitgehend steuerlich begünstigt. Dem Gedanken der steuerlichen Gleichmäßigkeit entsprechend sind nunmehr durch § 1 Absatz 1 Ziffern 3 und 6 KStG. 1934 beide Rechtsformen der Versicherungsunternehmen voll körperschaftsteuerpflichtig. Die Vorschrift des § 11 Ziffer 2 KStG. 1934, welche die Grundlage für die steuerrechtliche Beurteilung der versicherungstechnischen Rücklagen bildet [132]), läßt bei allen Versicherungsunternehmen (Versicherungsunternehmen des öffentlichen Rechts und des privaten Rechts, Aktiengesellschaften und Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit) die Zuführungen zu versicherungstechnischen Rücklagen, soweit sie für die Leistungen aus den am Bilanzstichtag laufenden Versicherungsverträgen erforderlich sind, als abzugsfähige Ausgaben gelten. Zur

131) Vgl. RStBl. 1938, S. 230.

132) Vgl. Erlaß des Reichsministers der Finanzen v. 25. 7. 1936 (RStBl. 1936, S. 825).

Erzielung einer möglichst gleichmäßigen steuerlichen Behandlung enthalten die §§ 25 und 26 der KStDVO. 1935 eingehende Bestimmungen über die Beitragsrückerstattungen, die auf Grund des Geschäftsergebnisses gewährt werden und über die Gewinnermittlung bei Versicherungsunternehmen, die das Lebensversicherungsgeschäft betreiben.

Die Vermögensteuerpflicht der Versicherungsunternehmen ergibt sich aus § 1 Absatz 1 Ziffer 2 c und § 3 Absatz 1 Ziffer 6 Satz 2 VStG. 1934 in Verbindung mit § 3 der Durchführungsbestimmungen zum VStG. vom 2. 2. 1935 [133]). Außerdem unterliegen die Versicherungen der Versicherungsteuer, die gem. § 6 Absatz 1 Ziffer 9 des Versicherungsteuergesetzes vom 9. Juli 1937 bei der Lebensversicherung, Kranken-, Invaliditäts-, Alters-, Witwen- und Waisenversicherung 2 v. H. des Versicherungsentgelts beträgt. Eine Ausnahme von der Besteuerung findet aber statt bei der Rückversicherung in den vorgenannten Versicherungsarten, wenn die Versicherungssumme 500 RM. nicht übersteigt, oder die versicherte Jahresrente 60 RM. nicht übersteigt, ferner für eine Versicherung, die bei einer Pensions-, Witwen- oder Waisenkasse auf Grund eines Arbeitsverhältnisses genommen ist (§ 4 des Versicherungsteuergesetzes) [134]).

2. Der Betrieb.

Die gesetzlichen Vorschriften unterscheiden Zuwendungen des Betriebes an Pensionskassen und ähnliche Kassen sowie Zuwendungen des Betriebes an Unterstützungsfonds. Nach § 17 Absatz 1 Ziffer 7 EStG. 1925 waren Zuwendungen an Unterstützungs-, Wohlfahrts- und Pensionskassen des Betriebs des Steuerpflichtigen bei der Ermittelung des Einkommens abzugsfähige Sonderleistungen, wenn die dauernde Verwendung für die Zwecke der Kassen gesichert war.

Die Einkommensteuergesetze von 1934 und 1938 enthalten eine entsprechende Bestimmung nicht mehr. In den Veranlagungsrichtlinien für 1937 ist hierfür vorgeschrieben: „Zuwendungen an Pensions-, Unterstützungs- und Wohlfahrtskassen des Betriebs des Steuerpflichtigen können bei der Ermittlung des Gewinns für die Kalenderjahre 1936 bis 1938 schon dann als Betriebsausgaben im Sinn des § 4 Absatz 3 EStG. 1934 (§ 4 Absatz 4 EStG. 1938) abgezogen werden, wenn die dauernde Ver-

133) RGBl. 1935, I, S. 100.
134) RGBl. 1937, I, S. 793.

wendung für die Zwecke der Kassen gesichert ist (vgl. die ähnliche Vorschrift des § 17 Absatz 1 Ziffer 7 EStG. 1925). Diese Voraussetzung ist stets gegeben bei den Leistungen an Pensionskassen und ähnlichen Kassen, die von der Körperschaftsteuer befreit sind. Zuwendungen an Unterstützungsfonds des Betriebs des Steuerpflichtigen können als Betriebsausgaben in der Höhe anerkannt werden, in der aus den Fonds in demselben Wirtschaftsjahr an Gefolgschaftsmitglieder oder ehemalige Gefolgschaftsmitglieder des Betriebs Zuwendungen gewährt werden. Darüber hinaus können Zuwendungen an Unterstützungsfonds nicht als Betriebsausgaben angesehen werden" [135]). Handelt es sich aber um Zuwendungen an Kassen, die nicht von der Körperschaftsteuer befreit sind, so ist im einzelnen Fall zu prüfen, ob eine Betriebsausgabe vorliegt, d. h., ob in Wirklichkeit ein Vermögenswert aus dem Betrieb herausgeflossen ist und die Aufwendung durch den Betrieb veranlaßt war [136]). Eine durch den Betrieb veranlaßte Aufwendung ist allgemein dann gegeben, wenn sie der Unternehmer als im Interesse des Betriebs liegend angesehen hat; dabei ist es ohne Bedeutung, ob die Ausgaben unmittelbar oder mittelbar durch den Betrieb veranlaßt sind [137]).

Ist den Gefolgschaftsmitgliedern des Betriebes ein Anspruch auf Ruhegeld eingeräumt, so können die hieraus erwachsenden künftigen Verpflichtungen der Firma grundsätzlich als Schuldposten in der Handelsbilanz erscheinen [138]). Es macht für die Passivierungsfähigkeit dieser Verbindlichkeiten keinen Unterschied, ob die Ruhegeldzusage nur einzelnen oder der größeren Zahl der Gefolgschaftsmitglieder erteilt worden ist [139]). Der Reichsfinanzhof hat im 24. Band der Sammlung der Entscheidungen, Seite 310, ausgeführt: „Wenn die Angestellten einer Gesellschaft die Gegenleistung für die von ihnen der Gesellschaft geleisteten Dienste nur zum Teil in ihrem baren Gehalte, zum Teil erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses in Gehalt der ihnen oder ihren Hinterbliebenen auszubezahlenden Pensionen erhalten, so entspricht es den Grundsätzen ordnungsmäßiger kaufmännischer Buchführung, wenn die Gesellschaft auch diesen Teil der geschuldeten Gegenleistung für bereits empfangene Dienste dem Jahre belastet, in dem die Dienste geleistet worden sind. Abzugsfähig ist für jeden Angestellten

135) RStBl. 1938, S. 233.
136) Vgl. Veranlagungsrichtlinien f. 1935 (RStBl. 1936, S. 33).
137) Urteil des RFH. vom 31. 10. 1928 (RStBl. 1929, S. 83).
138) Vgl. Kennerknecht, Anm. 43 zu § 5 EStG.
139) RFH. 42, 327.

jährlich gleichbleibend der Betrag der Jahresprämie, die zu zahlen gewesen wäre, wenn die Gesellschaft eine Versicherung ihrer Angestellten für den Fall des Eintritts des Pensionsfalls zur Zeit der Aufnahme der Pensionsbestimmung in den Anstellungsvertrag abgeschlossen hätte." Bei der Passivierung von Pensionsverpflichtungen darf der Gesamtbetrag der bisherigen Rückstellungen in der Steuerbilanz den entsprechenden Rückstellungsbetrag in der Handelsbilanz nicht übersteigen, mag auch im einzelnen Wirtschaftsjahr die Rückstellung in der Handelsbilanz von der in der anerkannten Steuerbilanz abweichen [140]). Rückstellungen für Pensionslasten, die in früheren Jahren unterlassen worden sind, können in späteren Jahren mit steuerlicher Wirkung nicht nachgeholt werden [141]).

Wenn ein Betriebsführer zugunsten seiner Gefolgschaftsmitglieder eine Kollektivlebensversicherung mit einem Versicherungsunternehmen abschließt, geschieht dies meistens in der Form der Direktversicherung. Hierfür bilden die Beiträge, die die Firma an die Versicherungsgesellschaft leistet, abzugsfähige Betriebsausgaben; denn es sind Aufwendungen, die durch den Betrieb veranlaßt sind (§ 4 Absatz 4 EStG. 1938). „Die Versicherungen stellen für die Firma einen Vermögenswert nur dann dar, wenn die Firma Versicherungsnehmer und aus den Versicherungen begünstigt ist. Da jedoch in der Regel aus den Versicherungen nicht die Firma, sondern das versicherte Mitglied bzw. dessen Hinterbliebenen bezugsberechtigt sind, und zwar unwiderruflich für den Erlebensfall das Mitglied, für den Todesfall die Hinterbliebenen, so entsteht auch aus der Versicherung vor Fälligkeit kein steuerpflichtiger Vermögenswert für die Firma" [142]).

Es kommt auch verschiedentlich vor, daß von den Betriebsführern die Versicherung in der Form abgeschlossen wird, daß der Versicherungsabschluß nur zur Sicherung der vom Betrieb übernommenen Ruhegeldverpflichtungen dient (Indirektversicherung). Handelt es sich um wirkliche Rückdeckungsverträge, die eine unmittelbare Beteiligung der Gefolgschaftsmitglieder ausschließen, so bleibt die Rückversicherung steuerfrei; die von dem Betriebsvermögen gezahlten Versicherungsbeiträge sind steuerfreie Werbungskosten [143]). Darüber hinaus

140) RFH. *36, 252*; 41, 116.
141) RFH. *42, 327*; 43, 79.
142) Vgl. Zeine, S. *26*.
143) Vgl. die Urteile des RFH. in RStBl. 1931, S. 644; 1933, S. 779; 1934. S. 503, 519, 521; 1937, S. 8.

bleiben auch die versicherungstechnisch begründeten Selbstversicherungsrücklagen steuerfrei [144]). Die Firma kann die Aktivierung und Passivierung der sich einander ausgleichenden und in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Ansprüche unterlassen [145]).

Für die Veranlagung zur Vermögensteuer läßt die Rechtsprechung des Reichsfinanzhofs die laufenden Pensionslasten in der auf versicherungstechnischer Grundlage festgestellten Höhe als Abzüge gelten [146]). Soweit aber Pensionsverpflichtungen noch nicht verwirklicht sind, betrachtet der Reichsfinanzhof die Rückdeckungsversicherung als steuerpflichtiges Aktivum, das nicht abzugsfähig ist [147]).

3. Die Gefolgschaftsmitglieder.

Die Steuerbehörde betrachtet die zusätzlichen sozialen Leistungen, die den Gefolgschaftsmitgliedern entweder unmittelbar oder mittelbar durch Versorgungseinrichtungen zugewendet werden, grundsätzlich als Lohneinkommen und fordert deshalb dafür Lohn- oder Einkommensteuer. — Wenn solche Sozialleistungen hier als Arbeitslohn angesehen werden, d. h. als Einnahmen, die dem Beschäftigten aus dem Dienstverhältnis oder früheren Dienstverhältnis zufließen [148]), so bleiben die Leistungen ihrer rechtlichen Natur nach doch Ausfluß der Treue- und Fürsorgepflicht des Unternehmers. Sie werden nur bei der steuerlichen Behandlung unter der Gruppe „Arbeitslohn" untergebracht. — Das Einkommensteuerrecht nimmt die Beiträge zu der gesetzlichen Sozialversicherung von der Steuerpflicht aus, weil für sie eine gesetzliche Verpflichtung besteht. Dagegen erklärt die Rechtsprechung die Beiträge oder Beitragsanteile, die der Arbeitgeber [149]) über die gesetzliche Verpflichtung hinaus zahlt, grundsätzlich als steuerpflichtigen Arbeitslohn, gleichgültig, ob sie auf einseitiger Zusage, auf Sondervereinbarung mit den Arbeitnehmern, auf Betriebsordnungen oder

144) Vgl. Zeine, S. 28; RFH. 32, 261.

145) Vgl. Urt. des RFH. vom 17. 11. 1932 (RStBl. 1932, S. 1146).

146) Vgl. Zeine, S. 29.

147) Wie Anm. 146. Zeine weist in diesem Zusammenhang auf die unterschiedliche Behandlung der hier in Frage kommenden Rechtsprechung des RFH. hin.

148) Vgl. Blümich, Anm. 6 a zu § 19.

149) Der steuerrechtliche Begriff des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers ist nicht mit dem anderer Rechtsgebiete, z. B. des (frühren) Arbeitsrechts, identisch, sondern richtet sich nach steuerrechtlichen Gesichtspunkten und nach der Verkehrsauffassung; vgl. Blümich, Anm. 2 a und 4 zu § 19.

auf Tarifordnungen beruhen; diese Beiträge sind nach steuerrechtlichen Gesichtspunkten wirtschaftliche Leistungen an den Arbeitnehmer [150]). Wichtig ist die Feststellung, wann im einzelnen Fall in den Zuwendungen des Arbeitgebers Arbeitslohn im bezeichneten Sinn zu erblicken ist. Der Reichsfinanzhof geht für die Beurteilung dieser Frage von dem Verwendungsgedanken aus [151]). Verwendung von Arbeitslohn liegt stets dann vor, wenn der Arbeitgeber gleichsam im Auftrage der Arbeitnehmer die Beiträge an Kassen oder sonstige Versorgungseinrichtungen zahlt [152]). Solange sich ersehen läßt, daß jeweils ein einem gewissen Entgelt entsprechender Betrag für den einzelnen Gefolgsmann sichergestellt worden ist, handelt es sich um Zuflüsse aus Arbeitslohn [153]). Indessen werden vom Reichsfinanzhof Pauschalbeträge nicht als steuerpflichtiges Lohneinkommen behandelt, weil hier nicht festzustellen ist, welcher bestimmte Betrag für den einzelnen Beschäftigten ausgeschieden worden ist [154]).

Nach § 41 Absatz 1 Ziffer 1 EStG. 1938 können auf Antrag des Arbeitnehmers für die Berechnung der Lohnsteuer Werbungskosten und Sonderausgaben, soweit sie voraussichtlich 39 RM. monatlich zusammen übersteigen, vom Lohnanteil abgesetzt werden.

§ 19 Absatz 1 Ziffer 2 EStG. 1938 zählt zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit Wartegelder, Ruhegelder, Witwen- und Waisengelder sowie andere Bezüge und Vorteile aus früheren Dienstleistungen. Damit ist gesagt, daß die sozialen Leistungen aus einer Versorgungseinrichtung selbst Arbeitsentgelt für den Gefolgsmann sind und daher der Lohnsteuerpflicht unterliegen. Das Gesetz erklärt es ausdrücklich für gleichgültig, ob es sich hierbei um laufende oder einmalige Bezüge handelt, ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht oder nicht. Eine wichtige Ausnahme enthält aber § 2 Absatz 2 Satz 2 der Zweiten Verordnung zur Durchführung des Steuerabzugs vom Arbeitslohn: „Bezüge, die ganz oder teilweise auf früheren Beitragsleistungen des Bezugsberechtigten oder seines Rechtsvorgängers beruhen, gehören nicht zum Arbeitslohn“ [155]). Lohn-

150) Vgl. RStBl. 1929, S. 415, 424; ferner die Urteile des RFH. in: RStBl. 1933, S. 779 und 1935, S. 1089.

151) Vgl. Biedermann, S. 249.

152) Vgl. Urt. des RFH. in: RStBl. 1936, S. 261.

153) Wie Anm. 152, 1932, S. 664.

154) Vgl. die Urteile des RFH. in: RStBl. 1931, S. 669; 1933, S. 952; sowie Blümich, Anm. 6 e zu § 19.

155) RStBl. 1938, S. 137.

steuer wird hierfür nicht erhoben. Nehmen die Leistungen die Form von wiederkehrenden Bezügen an, so unterliegen sie für den Empfänger gemäß § 22 EStG. 1938 der Einkommensteuer. Falls eine der Zahlung von Renten dienende Versorgungskasse, zu der auch die Gefolgschaftsmitglieder Beiträge gezahlt haben, aufgelöst wird, ist die Verteilung des Kassenvermögens als steuerfreie Rückgewährung der eingezahlten Beträge zu behandeln [156]).

Ob und inwieweit Zuwendungen, die den Gefolgschaftsmitgliedern nicht vom Unternehmer selbst zufließen, sondern von Dritten gewährt werden, zu versteuern sind, ist im Abschnitt I Ziffer 8 der Richtlinien für den Steuerabzug vom Arbeitslohn vom 30. Januar 1937 näher geregelt. Die Lohnsteuerrichtlinien sprechen hier von sog. Notstandsbeihilfen und rechnen diese grundsätzlich auch dann zum Arbeitslohn, wenn die Unterstützungen von einem Dritten gewährt werden und eine ausreichende Beziehung zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber besteht, beispielsweise wenn der Sohn für den verstorbenen Vater an dessen langjährige Hausgehilfin ein Ruhegeld zahlt. Solche Beziehungen liegen nach den Richtlinien auch dann vor, wenn lediglich aus den Mitteln des Arbeitgebers Versorgungseinrichtungen, z. B. rechtsfähige Pensionskassen, geschaffen werden, aus denen die ehemaligen Gefolgschaftsangehörigen laufend Zuwendungen erhalten oder wenn der Unternehmer aus einer Versorgungseinrichtung einmalige Unterstützungen zahlt. Diese Zuwendungen gelten als Arbeitslohn. In den Lohnsteuerrichtlinien heißt es dann weiter: „Anders liegt die Sache aber dann, wenn der private Arbeitgeber aus eigenen Mitteln eine von ihm unabhängige, mit ausreichender Selbständigkeit ausgestattete Einrichtung schafft, aus der besondere Organe nach Prüfung des Einzelfalles Unterstützungen (Notstandsbeihilfen) an Arbeitnehmer in Notfällen leisten. Für solche Zahlungen ist der Zusammenhang, der bei Zuwendungen eines Dritten an Arbeitnehmer zur Annahme von Arbeitslohn und zur Bejahung der Steuerpflicht erforderlich ist, unterbrochen. Dies gilt zunächst dann, wenn der Arbeitgeber eine bürgerlich-rechtlich selbständige, von ihm unabhängige Einrichtung, z. B. eine rechtsfähige Unterstützungskasse, gründet. Das gleiche gilt aber auch dann, wenn steuerlich selbständige Unterstützungskassen ohne bürgerliche Rechtspersönlichkeit errichtet werden, auf deren Verwaltung der Arbeitgeber keinen oder doch keinen maßgebenden Einfluß hat. Diese Gundsätze können auch dann

156) RStBl. 1934, S. 549; Blümich, Anm. 6 a zu § 19.

angewendet werden, wenn ein Arbeitgeber dem Vertrauensrat des Betriebs oder sonstigen Vertretern der Gefolgschaftsmitglieder Beträge zu dem Zweck überweist, daß der Vertrauensrat oder die sonstigen Vertreter der Gefolgschaftsmitglieder aus diesen Beträgen nach ihrem Ermessen ohne maßgebenden Einfluß des Arbeitgebers in Notstandsfällen Unterstützungen an die Arbeitnehmer gewähren. Nur in diesen besonderen Fällen sind Unterstützungen (Notstandsbeihilfen) nicht als Arbeitslohn zu behandeln und daher steuerfrei."

Ebenso ist eine Kapitalabfindung für erdiente Pensionsansprüche steuerfrei [157]). Im übrigen fällt das ausgezahlte Kapital unter die Vermögensteuer und fallen die Einkünfte aus dem Kapital unter die Einkommensteuer.

---

157) Vgl. Blümich, Anm. 6a zu § 19.

Lebenslauf.

Am 29. März 1904 wurde ich als Sohn des damaligen Fördermaschinisten Wilhelm Mönnichs und seiner Ehefrau Anna geb. Gierig in Freisenbruch (jetzt Essen-Steele) geboren. Nach dem Besuch der Volksschule besuchte ich mehrere höhere Schulen und bestand Ostern 1925 am humanistischen Gymnasium in Speyer die Reifeprüfung. Dem Studium der Rechtswissenschaft oblag ich an den Universitäten Heidelberg und Münster. Am 21. November 1933 bestand ich in Hamm (Westf.) die Referendarprüfung und am 11. Mai 1937 in Düsseldorf die große Staatsprüfung. Seit dem 22. November 1937 bin ich beim Finanzamt Wetzlar tätig.

Hans Mönnichs.